

不當勞動行為裁決決定書與司法訴訟判 決書分析研究報告

受委託單位：中華民國勞資關係協進會

研究主持人：葛百鈴

協同主持人：林良榮

研究期程：中華民國 109 年 6 月至 109 年 12 月

研究經費：新臺幣伍拾玖萬元整

勞動部編印

中華民國 109 年 12 月

(本報告內容純係作者個人之觀點，不應引申為本機關之意見)

目 錄

壹、計畫主旨	1
一、計畫緣起	1
二、計畫目的及問題意識.....	1
(一)不當勞動行為爭議類型.....	1
1. 不利益對待之類型	2
(1)解僱	2
(2)降調	3
(3)減薪	3
(4)其他不利之待遇	3
2. 黃犬條款.....	4
3. 支配介入(不當影響、妨礙或限制工會).....	4
4. 無正當理由拒絕團體協商	4
(二)法院訴訟之救濟途徑	5
1. 行政訴訟之救濟途徑	5
2. 民事訴訟之救濟途徑	5
貳、文獻探討.....	6
一、新勞動三法的實施與不當勞動行為救濟制度.....	6
二、勞動行政介入私權關係之法理與裁決制度之建構.....	6
(一)我國(新)勞動三法之不當勞動行為規範.....	6
1. 工會法第 35 條	6
2. 團體協約法第 6 條	7
3. 勞資爭議處理法第 8 條.....	7
(二)私人間權利關係之行政介入法理	7
(三)不當勞動行為之「救濟」---準司法機關之行政救濟.....	8
1. 何謂「救濟」---民事救濟 vs. 行政救濟	8
2. 我國(新勞動三法)「裁決委員會」之救濟.....	10
(1)我國「裁決委員會」之組織構成.....	10
(2)我國「裁決委員會」之救濟程序.....	10
(四)不當勞動行為保護之行政「裁決」制度與法院救濟.....	12
1. 不當勞動行為救濟之單軌與雙軌	12
2. 我國不當勞動行為之行政救濟制度檢討	13
(五)小結.....	15
參、不當勞動行為事件之法院判決整理與分析.....	16

一、不當勞動行為爭議事件之類型區別	16
二、不當勞動行為裁決決定與法院(行政訴訟、民事訴訟)判決之整理與比較 .	17
(一)不當勞動行為裁決決定與行政法院訴訟判決之整理與比較.....	17
1. 100 年度不當勞動裁決與後續爭訟結果表	17
2. 101 年度不當勞動裁決與後續爭訟結果表	28
3. 102 年度不當勞動裁決與後續爭訟結果表	51
4. 103 年度不當勞動裁決與後續爭訟結果表	69
5. 104 年度不當勞動裁決與後續爭訟結果表	83
6. 105 年度不當勞動裁決與後續爭訟結果表	94
7. 106 年度不當勞動裁決與後續爭訟結果表	124
8. 107 年度不當勞動裁決與後續爭訟結果表	154
9. 108 年度不當勞動裁決與後續爭訟結果表	166
(二)不當勞動行為裁決決定與民事法院訴訟判決之整理與比較.....	171
1. 100 年度裁決決定與後續民事爭訟結果表	172
2. 101 年度裁決決定與後續民事爭訟結果表	179
3. 102 年度裁決決定與後續民事爭訟結果表	187
4. 103 年度裁決決定與後續民事爭訟結果表	191
5. 104 年度裁決決定與後續民事爭訟結果表	192
6. 105 年度裁決決定與後續民事爭訟結果表	197
7. 106 年度裁決決定與後續民事爭訟結果表	202
8. 107 年度裁決決定與後續民事爭訟結果表	210
三、不當勞動行為裁決決定之行政法院訴訟判決分析.....	211
(一)裁決會見解並不當然享有判斷餘地.....	211
(二)行政法院見解:未參與詢問會議之裁決委員，不得參與裁決決定之作成程序	213
(三)不當勞動行為主觀要件分析.....	215
1. 裁決會認定構成不當勞動行為，主觀上不以故意者為限，僅須有認識即為已足，獲行政法院見解支持.....	215
2. 裁決會認定在雇主支配介入行為的主觀要件上，只要證明雇主支配介入行為之存在，無需再個別證明雇主是否有積極的意思，獲行政法院見解支持	216
3. 裁決會針對雙重動機之見解，亦獲行政法院見解支持.....	216
(四)不當勞動行為雇主定義之分析.....	217
1. 裁決會針對雇主定義採實質管理權為判斷標準，行政法院見解相同	217
2. 裁決會就代表雇主行使管理權之人之判斷標準：「對於勞工有人事考核權」之見解，獲行政法院見解支持	218
3. 事業單位內部作出之解僱建議是否構成代表雇主行使管理權之人所為之不當勞動行為，裁決與行政法院見解不一致	218

4. 裁決會雖將雇主概念擴大及於近似代表雇主行使管理權之人之見解，但目前尚無行政法院見解支持	219
5. 教育行政機關是否該當工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定之雇主，裁決見解與行政法院見解不一致	220
(五) 單純涉及「不利益待遇（工會法第 35 條第 1 項第 1 款）爭議之行政法院判決分析	221
1. 私權性質之解僱、降調、減薪	222
(1) 解僱	222
① 訴訟件數	222
② 關於審判權之見解	223
③ 裁決會揭示之解僱構成不當勞動行為判斷標準，獲得行政法院見解支持	224
④ 以裁決決定未盡調查之責，撤銷裁決決定	224
⑤ 解僱構成不當勞動行為，裁決會之救濟命令包括復職及按月繼續給付薪資，均獲行政法院見解支持	225
2. 降調（含調職）	226
① 訴訟件數	226
② 有關提出調職構成不當勞動行為之申請，90 日期間如何起算，行政法院見解前後有所改變	226
③ 裁決會針對調職是否構成不當勞動行為的判斷標準有二	227
④ 裁決會針對調職構成不當勞動行為發佈恢復原職之救濟命令類型，獲行政法院見解支持	229
3. 減薪	229
① 訴訟件數	229
② 減薪常與調職或參與工會活動同時存在	229
③ 針對工會幹部因全日駐會而調整職務為非主管職，減少主管加給，是否構成不當勞動行為，裁決決定與行政法院見解不同	230
2. 非私權性質之其他不利益待遇如考績等	231
(1) 其他不利益待遇：考績	231
① 訴訟件數	231
② 關於裁決會提出考績是否構成不當勞動行為之判斷標準，獲行政法院見解支持	231
③ 工會幹部因請會務假而遭雇主評核較差之考績，是否構成不當勞動行為，裁決與行政法院見解不同	232
④ 裁決決定就考績為不利益待遇所發佈之救濟命令類型，與行政法院見解不同	233
(2) 其他不利益待遇：報復性訴訟	234
① 訴訟件數	234

②	雇主對於工會會員或幹部以單獨起訴或共同起訴方式為之，裁決與行政法院對於雇主是否構成不當勞動行為之見解不同.....	235
③	此外，行政法院也對於裁決決定見解認定單獨被訴之勞工，訴訟對其帶來心理壓力及訴訟上之勞費也相對較大，持不同見解.....	236
④	針對工會法施行細則第 30 條第 2 項所規定之『提起顯不相當之民事損害賠償訴訟』解釋之範圍，裁決與行政法院見解不同，且行政法院見解也有互相不一致之情形.....	236
⑤	雇主對工會進行假扣押，符合工會法第 35 條第 1 項第 5 款「其他不利之待遇」，裁決與行政法院見解相同.....	238
(3)	懲處(與雇主懲戒權之行使行為相關).....	239
①	訴訟件數.....	239
②	裁決決定針對雇主懲處是否構成不當勞動行為之判斷標準，獲行政法院見解支持.....	239
③	工會對雇主之批評性言論屬正當工會活動之範圍，裁決會見解認為雇主應有一定之容忍義務，而不得任意懲處，獲行政法院見解支持....	241
④	裁決會針對雇主懲處行為發佈之救濟命令類型，獲行政法院見解支持.....	243
(六)	同時涉及不利益待遇與工會活動之行政法院判決分析.....	244
1.	私權性質之爭議：解僱、降調、減薪.....	244
(1)	解僱同時構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之理由.....	244
①	解僱或短時間內密集解僱工會核心幹部，造成寒蟬效應或會員退出工會，妨害工會之組織活動。裁決與行政法院見解相同.....	244
②	解僱工會指標性人物，妨礙工會活動，裁決與行政法院見解相同..	246
③	約談工會幹部並建議解僱，裁決決定僅構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款，但未論及第 5 款.....	246
④	因籌組工會並解僱，造成寒蟬效應，對於工會成立有不當影響，裁決與行政法院見解相同.....	247
(2)	降調同時構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之理由.....	247
①	對其他工會幹部或會員不當調職，將造成寒蟬效應，裁決與行政法院見解相同.....	247
②	對於工會會務運作產生影響，裁決與行政法院見解相同.....	249
③	因為參加或實施工會活動而遭調職，裁決與行政法院見解相同....	249
(3)	減薪同時構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之理由.....	250
2.	非私權性質之其他不利益待遇同時涉及工會活動爭議：考績、報復性訴訟、懲處.....	251
(1)	其他不利益待遇：考績構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之理由....	251
①	多數工會幹部考績較差，意圖影響工會會務運作，造成寒蟬效應，不當影響工會活動，裁決與行政法院見解相同.....	251

②擔任工會幹部，並參與工會活動而給予較差之考績，裁決與行政法院見解相同	252
(2)其他不利益待遇：報復性訴訟同時構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之理由	253
①針對已離職員工單獨提起民事訴訟，造成其他員工或工會會員不敢參與工會組織或活動	253
②對工會聲請假扣押執行，影響工會運作，裁決與行政法院見解相同	254
③針對工會幹部提起刑事告訴，造成寒蟬效應，不當影響工會活動，裁決與行政法院見解不同	255
(3)其他不利益待遇：懲處同時構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之理由	255
①認定記過構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款規定之不當勞動行為，但未同時認定構成第 5 款	255
②擔任工會幹部，參加工會活動，被雇主約談後，為記過之建議，不當影響工會活動	256
(七)單純涉及不當影響工會活動（工會法第 35 條第 1 項第 5 款）爭議之行政法院判決分析	257
1. 不當影響工會活動類型：非屬便利措施型態之雇主支配介入行為	257
(1)訴訟件數	257
2. 影響工會活動類型一：非屬便利措施型態之雇主支配介入行為	258
(1)工會活動之定義，裁決與行政法院見解相同	258
3. 非屬便利措施型之類型	259
(1)雇主阻擾工會會員大會召開，構成不當影響工會活動，裁決與行政法院見解相同	259
(2)不同意勞工董事推派人選，非屬影響工會活動，裁決與行政法院見解相同	260
(3)連署罷免常務理事及解散工會構成不當勞動行為，裁決與行政法院見解相同	260
(4)少數員工拒絕配合值班，仍屬工會活動，裁決與行政法院見解相同	261
(5)雇主指派代表前往罷工說明會現場翻閱簽到簿，構成不當勞動行為，裁決與行政法院見解相同	262
(6)勞工向勞工行政主管機關申請勞資爭議調解，屬於工會活動，裁決與行政法院見解相同	262
(7)雇主對於是否團體協約有不同認知，而對外宣稱並非團體協約，不構成不當勞動行為，裁決與行政法院見解相同	263
(8)發放罷工津貼不構成不當勞動行為，裁決與行政法院見解相同	264
(9)雇主違反禁搭便車約定，構成影響支配介入之工會活動，裁決與行政法院見解相同	265
(10)穿著公司制服表演行動劇，如未逸脫表現方法之界線，屬工會活動範圍，	

裁決與行政法院見解相同.....	266
(11) 雇主放任員工拆閱工會信件構成不當勞動行為，裁決與行政法院見解相同.....	266
(12) 雇主行使管理權之人要求工會會員退出工會，構成影響支配介入工會活動，裁決與行政法院見解相同.....	267
(13) 有關，而對雇主提起訴訟，但遭雇主以此為由停止優惠機票，構成影響支配介入工會活動，裁決與行政法院見解相同.....	268
(14) 體協約約定，片面修改優待機票、獎懲辦法，構成影響支配介入之工會活動，裁決與行政法院見解相同.....	269
(15) 會針對得否於雇主營業處所內設置糾察線發生言語爭執，如未達恫嚇或實質影響糾察線，並不構成不當勞動行為，裁決與行政法院見解相同。.....	270
4. 響工會活動類型二：屬於便利措施型態之雇主支配介入行為.....	271
(1) 會務假.....	271
① 訴訟件數.....	271
② 職業工會非當然受工會法保障會務假.....	271
③ 工會幹部請會務假必須有辦理會務之事實及請會務假之必要，裁決與行政法院見解相同.....	271
④ 工會幹部針對會務假僅有釋明義務，行政法院與裁決見解相同....	273
⑤ 工會幹部是否有逾期釋明或不宜釋明之認定，裁決決定有遭行政法院以未盡調查之責為由而遭撤銷.....	274
⑥ 另就雇主針對複數工會申請會務假時，就核假與否之審核，應保持中立義務，行政法院則認同裁決會見解。.....	274
⑦ 是否發佈給予會務假之救濟命令，需視勞工當日是否已到職提供勞務.....	275
(2) 代扣會費.....	276
① 訴訟件數.....	276
② 雇主應遵守勞雇雙方間之代扣會費慣例，裁決與行政法院見解相同.....	276
③ 雇主不得單憑勞工通知停止代扣會費，裁決與行政法院見解相同..	276
④ 勞工向雇主表示，已向工會提出退會之意思表示，此時雇主是否有形式上審查是否為會員之權利？裁決與行政法院見解則不同.....	277
⑤ 裁決會要求雇主應定期陳報代扣會費之救濟命令，與行政法院見解不同.....	279
(3) 提供工會專屬網頁.....	279
(4) 提供工會辦公室.....	280
(5) 工會利用雇主內部設施實施工會活動.....	283
(八) 違反團體協約法第 6 條誠信協商之不當勞動行為.....	284
1. 同時涉及不當影響工會活動爭議之行政法院判決分析.....	284

(1) 訴訟件數	284
(2) 學校對於教育產業工會提出團體協商完全無回應之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定之不當勞動行為，裁決與行政法院見解相同	284
(3) 關於公立學校上級教育主管機關不核可團體協約，是否構成不當勞動行為，裁決與行政法院見解不同	285
2. 不涉及不當影響工會活動爭議之行政法院判決分析	287
(1) 未依照團體協約法進行團體協商簽署之協議，非屬團體協約，裁決與行政法院見解相同	287
(2) 工會得採取團體協商與一般性團體協商，裁決與行政法院見解相同	288
3. 協商主體	289
(1) 企業工會：依據裁決決定見解，只要是依工會法成立並獲主管機關核發工會登記證書，即當然具有協商主體資格，縱使雇主對於工會設立程序有不同意見，仍不影響企業工會協商之資格	289
(2) 產業工會：	289
① 裁決會見解認為團體協約法第 6 條第 3 項規定之產業工會所僱用之勞工，不以具有適用勞基法之勞工為限，只要與協商之他方具有僱傭關係即可，行政法院並未有不同見解	289
② 裁決會見解針對在以教師為主體之產業或職業工會，有關教師之定義認應採與勞資爭議處理法第 54 條第 2 項第 1 款規定相同之見解，行政法院並未有不同見解	290
4. 協商代表	290
(1) 勞方協商代表推派需以進行團體協商並推派會員為限，裁決與行政法院見解相同	290
(2) 裁決會見解認為企業工會如委任上級工會僅在團體協商現場擔任諮詢角色，無需經雇主書面同意，就此部分行政法院未有不同見解	291
(3) 雇主需指派有充分授權之協商代表，否則構成不誠信協商不當勞動行為，就此部分行政法院未有不同見解	291
5. 誠信協商義務	293
(1) 裁決會針對誠信協商義務之解釋，獲行政法院見解支持	293
(2) 裁決決定就有無違反誠信協商義務之判斷標準，獲行政法院支持	294
6. 團體協商開啟與終結：裁決會針對團體協商開啟與終結之見解，獲行政法院支持	295
7. 預備協商：裁決會針對預備協商之見解亦獲行政法院支持	295
8. 合理適當之團體協商內容，裁決會見解獲行政法院支持	296
9. 需在 60 日回應他方提出之團體協商內容，該 60 日之起算點，裁決與行政法院見解相同	297
10. 協商必要資料之定義，裁決與行政法院見解相同	297
11. 迴避工會進行協商構成不誠信協商，裁決與行政法院見解相同	300

12. 對於工會提出之協商完全不予回應，構成不誠信協商，裁決與行政法院見解相同.....	301
13. 變更已達協商共識之條款構成不誠信協商，裁決與行政法院見解相同.....	302
14. 就已達協商共識之條款拒絕簽署團體協約，構成不誠信協商，裁決與行政法院見解相同.....	302
四、不當勞動行為裁決決定之民事法院訴訟判決分析.....	303
(一)判決分析之導讀：結構、類型與趨勢分析.....	303
1. 民事訴訟案件情形概要.....	303
2. 依勞資爭議處理法第 48 條提起或定審判權之訴訟.....	304
3. 非依勞資爭議處理法第 48 條提起或定審判權但提及裁決之訴訟.....	304
4. 其他：非依勞資爭議處理法第 48 條提起而與裁決爭執事項相關之訴訟.....	305
(二)不當勞動行為裁決決定之民事法院訴訟判決分析：以「不利益待遇」類型為中心.....	306
1. 各類型不當勞動行為裁決決定後，續行民事訴訟之判決件數分析.....	306
(1)判決(案件)名稱、數量與法院審理級數.....	307
①終局確定之判決(案件)名稱與數量.....	307
②以所涉各種「不利益待遇」之爭議類型進行分類.....	308
A. 私權爭議：解僱；減薪；降調.....	308
B. 非私權爭議：.....	308
(2)進入民事訴訟之審理審級數統計.....	309
①已確定之判決，於法院歷經訴訟審級數之統計.....	309
②已確定之案件，依其所涉爭議類型不同進行之統計.....	309
A. 私權爭議：解僱；減薪；降調.....	309
a. 解僱.....	309
b. 減薪.....	310
c. 降調.....	310
B. 非私權爭議：.....	310
(3)單純以「不利益待遇」向民事法院請求，不涉及一項五款支配介入之裁決案例.....	311
2. 各類型之不當勞動行為裁決，續行民事訴訟之審判與裁決之關聯性分析.....	311
(1)法院之判斷與裁決具有一定之關聯者.....	314
①僅於事實概要提及.....	314
②於判決理由之中提及.....	314
(2)法院之判斷與裁決具有一定關聯程度之裁決案例類型分析.....	314
①屬於私權爭議之裁決案例：.....	314
A. 解僱.....	314
B. 減薪.....	315
C. 降調.....	316

②屬於非私權爭議之裁決案例:.....	316
A. 考績.....	316
B. 懲處(記過).....	316
(三)裁決決定之續行民事訴訟判決理由分析:以私權爭議之不利益待遇判決為觀察對象.....	316
1. 法院之判決與裁決結果一致者.....	317
(1)法院以勞基法法理為理由之判決.....	317
①法院於判決理由中未提及系爭不當勞動裁決或工會法第 35 條之情形者.....	317
A. 勞裁(100)字第 6 號(上海商銀工會幹部調職解僱事件).....	317
B. 101 年勞裁字第 43 號(新北市政府環境保護局解僱工會理事長事件).....	318
C. 102 年勞裁字第 10 號(中華系統整合有限公司解僱勞資會議勞方代表事件).....	319
D. 102 年勞裁字第 49 號(中華航空解僱濫用藥物工會幹部事件)...	320
E. 104 年勞裁字第 20 號(普利來公司終止與籌組工會員工間之僱傭契約).....	321
F. 105 年勞裁字第 1 號(新海瓦斯工會幹部工作調動後解僱事件)..	322
G. 105 年勞裁字第 40 號(臺灣港務港勤股份有限公司契約期滿不再續聘爭取勞動條件之員工事件).....	324
H. 106 年勞裁字第 6 號(普來利實業股份有限公司資遣工會理事長事件).....	327
I. 105 年勞裁字第 28 號(南山人壽解僱具名參加工會內勤人員事件).....	328
②法院於判決理由中提及系爭不當勞動裁決或工會法第 35 條之情形者.....	329
A. 勞裁(100)字第 28 號(南臺灣汽車客運工會幹部記過解僱事件).....	329
B. 104 年勞裁字第 27 號(豐原客運解僱進行工會活動工會會員事件).....	330
C. 105 年勞裁字第 36 號(永豐餘工業用紙股份有限公司調職減薪申請調解之工會理事事件).....	332
D. 106 年勞裁字第 42 號(桃園汽車客運打壓工會活動事件).....	332
E. 106 年勞裁字第 59 號第 60 號號(中華航空工會幹部客艙組員調職事件).....	334
F. 106 年勞裁字第 70 號暨 107 勞裁字第 7 號(台灣美光晶圓科技股份有限公司解僱高級工程師((亦為工會理事長))事件).....	336
(2)法院以工會法第 35 條之規範作為判斷理由之判決.....	337
2. 法院之判決與裁決結果有部分一致、部分不一致.....	337

(四)裁決決定之續行民事訴訟判決理由分析:以非私權爭議之「不利益待遇」判決為觀察對象.....	338
1. 考績.....	338
2. (懲戒)記過.....	339
肆、結論.....	340
一、不當勞動行為裁決決定之行政法院訴訟判決分析.....	340
二、不當勞動行為裁決決定之民事法院訴訟判決分析.....	342

壹、計畫主旨

一、計畫緣起

我國不當勞動行為裁決委員會自民國（下同）100年5月1日設立迄今，受理裁決申請件數及作成裁決決定案件逐年增多，又雙方當事人針對裁決決定書如有不服，可向行政法院提起救濟；基於裁決案件後續進入司法訴訟之情事日益增多，不論在訴訟程序中之法律爭點、判決書之觀點及判決確定之結果，都對不當勞動行為裁決機制公信力有相當程度之影響。

因此，為強化不當勞動行為裁決機制，並完善其審理、作成決定之相關程序，本研究乃以歸納分析法院維持或駁回裁決決定之案件類型，並針對裁決決定書於司法訴訟救濟之相關案例及爭點進行研究，期能透過本研究，了解法院對於裁決決定書之法律觀點，以作為日後我國裁決制度運作以及裁決決定之參考。

二、計畫目的及問題意識

我國自100年5月1日修正後之勞資爭議處理法，於第四章增訂裁決程序，且為迅速處理不當勞動行為爭議，快速回復受侵害勞工之相關權益，於勞資爭議處理法第43條規定：「中央主管機關為辦理裁決事件，應組成不當勞動行為裁決委員會（以下簡稱裁決委員會）。裁決委員會置裁決委員七人至十五人，由中央主管機關遴聘熟悉勞工法令、勞資關係事務之專業人士任之，任期二年，並由委員互推一人為主任裁決委員。裁決委員會之組成、裁決委員之資格條件、遴聘方式、裁決委員會相關處理程序及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。」亦即由熟悉勞工法令、勞資關係業務之專業人士組成裁決委員會，對於不當勞動行為進行審理。

再者，就我國不當勞動行為類型，乃分別規範在工會法第35條及團體協約法第6條規定。其中，工會法第35條規定之不當勞動行為，又區分為不利益待遇與支配介入等二種不當勞動行為類型。另外，不服工會法第35條第1項及團體協約法第6條不誠信協商之裁決決定，應向行政法院提起訴訟救濟。至於不服工會法第35條第2項涉及私權之裁決決定，則應向民事法院提起訴訟救濟。

（一）不當勞動行為爭議類型

就實務上爭議的類型如何劃分是本研究針對不當勞動行為判決加以整理、分析研究之前置作業。依據工會法及團體協約法關於不當勞動行為之實體規定，

法律體系上可分為不利益對待(工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 3 款及第 4 款)、黃犬條款(同法第 35 條第 2 款)、支配介入(同法第 5 款)及誠信協商等(團體協約法第 6 條)四大類，但是由於不當勞動行為之發生具有多樣性，再實務上發生之裁決案例與工會法及團體協約法不當勞動行為構成要件相對照，判斷實務上之「爭議類型」應可再細分如下：

1. 不利益對待之類型

依據工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 3 款及第 4 款之規定，勞工所受到之不利益待遇包括解僱、降職、減薪及其他不利之待遇。前三項所列舉之不利益待遇雖均發生勞工私權上的變動，並不表示其他不利益待遇均限定具有私權變動之不利益。如前所述，前三者例舉之不利益待遇，依同條第 2 項之規定，由裁決委員會認定無效並令為一定之給付後，如當事人未提起民事訴訟，則發生雙方合意之效果，經法院核定後與民事確定判決有同一效力，目的在對於上開勞工重大之不利益採取迅速有效之救濟，而兼採此一特別的私法救濟手段，並不影響裁決委員會依據勞資爭議處理法第 51 條第 2 項所為令當事人為一定之行為或不行為之行政救濟規定的適用，亦不影響非私權變動之其他不利待遇的行政救濟。

因此，「其他不利之待遇」的概念和類型非常多元，工會法施行細則第 30 條針對母法第 35 條第 1 項補充其他不利之待遇之範疇包括：「意圖阻礙勞工參與工會活動、減損工會實力或影響工會發展，而對勞工為直接或間接不利之對待」、「雇主對於勞工參與或支持依工會決議所為之行為，威脅提起或提起顯不相當之民事損害賠償訴訟之不利待遇外」等兩項，其他之判斷則應以基於為防止雇主對於工會或工會活動所為之報復行為而對勞工本身產生參與工會相關之活動之限制或威脅的效果，來判斷勞工所受之影響是否應受到救濟。包括意圖阻礙勞工參與工會活動、減損工會實力或影響工會發展，而對勞工為直接或間接不利之對待。其不利益的類型可分為以下各項：

(1) 解僱

解僱是雇主對勞工所採取之最重的不利之待遇，因此在條文中加以例舉。解僱為雇主單方面的終止勞動契約，於勞動基準法第 11 條之經濟性解僱和第 12 條之懲戒性解僱規定中所明定，但是不當勞動行為之救濟並不拘泥於解僱的形式，應及於勞工之經濟上和精神上之不利益，即使是解僱以外之措施，實質上可與解僱等同視之者，亦應包括在內，例如企業併購法第 16 條之新舊雇主商定不留用的情形、企業偽裝解散再重新成立公司之情形、勞工受到雇主之脅迫或壓力而自願離職或退休之情形。

工會幹部留職停薪之期間終了，請求復職時，雇主以雙方調解方案載「如勞方申請復職而未能尋得工作單位，或經資方安排工作無正當理由而拒絕時，勞方願接受資方資遣或自請退休。」，堅持勞工須自行向各關係企業尋覓職缺，如未獲任用，則應自願被資遣或辦理退休之 101 年勞裁第 16 號裁決案件中，裁決

委員會認為：勞工留職停薪期滿前依規定提出復職請求時，雇主「以依該調解方案之合意，無須提供申請人工作職務為由，拒絕安排工作，形同拒絕申請人復職…其背後動機乃欲使申請人未能尋得工作單位，而使調解方案第3點之『如勞方申請復職而未能尋得工作單位，或經資方安排工作無正當理由而拒絕時，勞方願接受資方資遣或自請退休。』之條件成就，造成申請人被迫接受資遣之結果」，應成立自構成工會法第35條第1項第1款對於勞工參加工會活動或擔任工會職務，而為其他不利之待遇之不當動行為。本件拒絕留職停薪之行為，目的在造成勞工被樂受資遣或自請退休，實質上已具有解僱之性質，但是裁決委會認定為構成其他不利之待遇之不當勞動行為，在行政救濟上雖無不同，但是無工會法第35條第2項私權效力規定之適用，無法請求法院核定。

(2)降調

降調通常附帶薪資減少之不利益，亦同時構成減薪之不利益。如果是一般調職，雖然亦發生私權之變動，因為未在職位級等上產生變動的不利益，故非屬降調之範圍，屬於其他不利之待遇的範圍。又，勞工依據人事考核規定，應調升而未被調升職位之情形時，應解釋為實質上降調的一種類型。通常降調或未調升之結果是依據雇主之人事考核成績而來，雖然人事升遷考核決定屬於雇主之裁量權，但是在決定的程序上仍為法院或裁決委員會審查的對象。

裁決委員會100年勞裁字第2號裁決決定即認為雇主所為績效考核違反工作規則或內部相關人事績效辦法所定程序，裁決委員會本可介入審查；雇主對勞工所為降調減薪處分，如係出自於不利益待遇之動機，即應認定為無效。

(3)減薪

如前所述，不當勞動行為之救濟目的主要在團體權之保障，雇主減薪之內容並應以勞基法上之工資的概念為限，其他因考績之結果而致工資減少或獎金等之不支給等，亦應屬減薪的範疇。台北高等法院100年度訴字第1817號判決認已肯認，減少年終、考績、績效及紅利獎金等同實質減薪，發生「私法效力」之不當勞動行為，依工會法第35條第2項規定為無效，將減薪之概念擴及到年終、考績、績效及紅利獎金等非勞基法所稱之工資的概念。

(4)其他不利之待遇

如前所述，是否該當本法之其他不利之待遇，應以基於為防止雇主對於工會或工會活動所為之報復行為而對勞工本身產生參與工會相關之活動之限制或威脅的效果，來判斷勞工所受之影響是否應受到救濟。目前裁決委員會已肯定之其他的不利之待遇包括：考績(100年勞裁第2號)、記過(100年勞裁第9號、第28號、101年勞裁第1號)、拒絕給予會務假(100年勞裁第14號)、留職停薪期滿雇主拒絕復職(101年勞裁第16號)、年終獎金不支給(101年勞裁第7號)等

2. 黃犬條款

工會第 35 條第 1 項第 2 款規定：雇主或代表雇主行使管理權之人不得對於勞工或求職者以不加入工會或擔任工會職務為僱用條件。例如裁決 108-14 拒絕僱用爭議即其適例。這是一般所稱之「黃犬條款」，意指要求勞工要絕對的效忠雇主，勞工如果因此而被雇主拒絕僱用或解僱時，是屬於同條第 1 款之參與工會組織或活動的不當勞動行為，本款則是屬於對工會團結權侵害的不當勞動行為，工會可以依本款規定向法院提起防止或排除該侵害或損害賠償之司法救濟，亦可向不當勞動行為裁決委員會請求令雇主不得為該行為或停止該行為之行政救濟。

3. 支配介入(不當影響、妨礙或限制工會)

工會第 35 條第 1 項第 5 款規定：雇主不得有不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。此即日本所稱之雇主支配介入的型態，由於雇主影響或妨礙工會的型態相當多樣化，所以本款以概括性的規定來對工會本身加以保護。而且，如後所述，這種不當影響、妨礙或限制工會之行為本身，已含有不當勞動行為之評價的概念，只要證明雇主有不當影響、妨礙或限制工會成立、組織或活動之行為事實存在，即可直接認定為不當勞動行為，不須要再個別去證明雇主是否有積極的意思。

目前為止，裁決決定所確認的支配介入型態中，包括拒絕代扣會費之慣例(如 100 年勞裁 1 號、101 年勞裁 6 號)、介入工會會員大會(100 年勞裁 3 號)、不同意工會副理事長代理理事長駐會(101 年勞裁 5 號)、無正當理由拒絕核給工會理事會務假(100 年勞裁 12 號及 29 號)、雇主同意不將請會務假列入計入全勤點數之計算，卻仍拒絕對工會要求訂會務假扣減績效目標(101 年勞裁 12 號)等，其他比較特殊者有雇主之調職行為構成支配介入工會之不當勞動行為(101 年勞裁第 6 號裁決決定)、拒絕一般性團體協商(100 年勞裁第 29 號裁決決定)、妨礙產業工會於企業內之宣傳活動是否構成不當勞動行為(101 年勞裁字第 4 號裁決決定)、入廠權之有無(101 年勞裁第 3 號裁決決定)、複數工會差別待遇(100 年勞裁字第 1 號、100 年勞裁第 14 號裁決決定)

4. 無正當理由拒絕團體協商

為了促使勞資雙方坐上談判桌，對等解決勞資爭議，團體協約法第 6 條明定勞資雙方應本誠實信用原則，進行之協商。如果勞資之一方對於他方所提出團體協約之協商，非有正當理由，不得拒絕，否則將構成不當勞動行為。另外對於下面之情形，亦可能被視為無正當理由拒絕協商之不當勞動行為。

- (1) 雇主拒絕與勞方專屬協商代表協商者
- (2) 勞資之一方於期限內未提出對應方案者
- (3) 勞資之一方拒絕提供合理協商之必要資料者

(二)法院訴訟之救濟途徑

不過就我國勞資關係之現實上，如依我國裁決委員會做成之裁決決定內容而言，即可發現主要之不當勞動行為之爭議型態包括：工會會務假爭議、代扣工會會費爭議、考績爭議、減薪爭議、調職爭議、解僱爭議、雇主阻撓工會會員大會爭議、團體協約誠信協商爭議、受懲戒處分不利待遇爭議、不當影響工會活動爭議、拒絕僱用爭議、阻撓勞工參加或支持爭議行為爭議等。然而，上述之爭議型態，於裁決決定後，如當事人一方不服，則得向法院提起救濟，但不同於一般之行政處分之司法救濟，我國裁決決定則是採取行政與民事二分法之救濟途徑。

1. 行政訴訟之救濟途徑

就裁決決定後，當事人不服而向行政法院提起訴訟救濟之裁決決定（目前行政訴訟實務均以撤銷訴訟方式審理），本研究計畫分別依照不利益待遇、支配介入及不誠信協商區分為以下類型進行分析：

(1)不利益待遇：

拒絕僱用、解僱、調職、減薪、懲處（含懲處建議）、約談、考績、報復性訴訟、假扣押、阻撓勞工參加或支持爭議行為及其他不利益待遇（例如停止優惠機票）

(2)支配介入：

妨礙工會活動、代扣會費、會務假、利用雇主營業設施、中立義務（例如提供工會辦公室、工會網站連結）、成立資方工會及其他。

(3)不誠信協商：

對於他方提出合理適當之協商內容、時間、地點及進行方式，拒絕進行協商、未於 60 日內提出對應方案並進行協商、拒絕提供進行協商所必要之資料、自始宣示無達成合意之意思、迴避工會逕與個別勞工協商、認不具協商資格拒絕協商、變更已達成共識之團體協約草案條款、拒絕就已達成合意之內容簽署團體協約、主管機關拒絕核可團體協約及其他。

2. 民事訴訟之救濟途徑

另，就工會法第 35 條第 2 項涉及私權裁決決定而向民事法院提起訴訟救濟部分，本研究計畫分別依照解僱、降調、減薪區分為以下訴訟類型進行分析：

(1)解僱部分，實務上訴訟類型可區分為：確認僱傭關係存在、確認僱傭關係不存在。

(2)降調部分，實務上訴訟類型可區分為：確認調職無效或違法、請求恢復原職、確認調職有效。

(3)減薪部分，實務上訴訟類型可區分為：請求給付工資差額、確認工資債權不存在。

貳、文獻探討

一、新勞動三法的實施與不當勞動行為救濟制度

我國勞動三法先後自 96 年至 98 年分別經立法院全面修正後，可謂台灣戰後集體勞資關係制度向前發展的一大步，其修法之內容、方向與實際運運作之效果評估，特別是不當勞動行為制度的建立，不但是集體勞動關係制度發展的重要里程碑，並與集體勞資關係之未來發展具有緊密的關連性，因而更是受到社會一般大眾的重視。

但就新法(勞動三法)所定不當勞動行為制度之相關規範，於不當勞動行為制度之實施上，也逐漸出現如同日本實務界之現象，亦即法院的救濟(司法救濟)與行政機關的救濟(行政救濟)之間對於同一系爭事件，對於勞工(工會)所該當之不當勞動行為規範保護的範圍與必要性程度有不同的判斷認知。是以，就我國勞資爭議處理法所定之救濟保護程序而言，裁決委員會對不當勞動行為的「行政裁決」與民事法院的「司法裁判」之間，就同一事件之不當勞動行為規範的適用判斷上如何予以定位，乃已成為我國實務與學界相當灌注之議題。

就不當勞動行為的立法政策上，每個國家因本國之國情與勞動社會發展的特殊考量而自有不同的側重面向。各國對於不當勞動行為之保護雖有立法目的之不同旨趣，但就規制手段的立法設計上，基本上大致不脫以下之規範路徑：建構公法之強行規範→介入私人間之勞資關係→矯正雇主(美國法上則包括勞工)之不當勞動行為→建立公正之集體勞資關係→促進勞資之團體協商。尤其特別重要者，即上述所指之「矯正」---對於權利被侵害之當事人而言亦為權利之救濟方式---的法律制裁，當然包括了行政上或民事上之各種型態之制裁手段。因此，本研究將透過對我國不當勞動行為救濟制度的考察，說明行政裁決與後續法院救濟之間，兩者對於不當勞動行為所採取之認定基準與法律制裁的方式。

二、勞動行政介入私權關係之法理與裁決制度之建構

(一)我國(新)勞動三法之不當勞動行為規範

1. 工會法第 35 條

就工會保護(雇主之不當勞動行為禁止)規範方面，可分別見於工會法修正條文第 35 條、團體協約法第 6、7 條，與勞資爭議處理法第 8 條。

工會法修正條文第 35 條規定，「雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：

- (1)對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。
- (2)對於勞工或求職者以不加入工會或擔任工會職務為僱用條件。
- (3)對於勞工提出團體協商之要求或參與團體協商相關事務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。
- (4)對於勞工參與或支持爭議行為，而解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。
- (5)不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。

雇主或代表雇主行使管理權之人，為前項規定所為之解僱、降調或減薪者，無效」

2. 團體協約法第 6 條

團體協約法第 6 條規定，「勞資雙方應本誠實信用原則，進行團體協約之協商；對於他方所提團體協約之協商，無正當理由者，不得拒絕。

勞資之一方於有協商資格之他方提出協商時，有下列情形之一，為無正當理由：

- (1)對於他方提出合理適當之協商內容、時間、地點及進行方式，拒絕進行協商。
- (2)未於六十日內針對協商書面通知提出對應方案，並進行協商。
- (3)拒絕提供進行協商所必要之資料」。以及，第七條規定，「因進行團體協約之協商而提供資料之勞資一方，得要求他方保守秘密，並給付必要費用。」

3. 勞資爭議處理法第 8 條

勞資爭議處理法第 8 條規定，「勞資爭議在調解、仲裁或裁決期間，資方不得因該勞資爭議事件而歇業、停工、終止勞動契約或為其他不利於勞工之行為；勞方不得因該勞資爭議事件而罷工或為其他爭議行為」。

(二)私人間權利關係之行政介入法理

關於私權紛爭執者，在「私法自治」與「契約自由」的理念引導下，人民得依個人自決及自行負責精神解決之，屬受憲法所保障之一般人格權範圍。倘私人間無法自行圓滿解決其爭執者，仍可循普通法院所設司法途徑爭執之。凡此私人間權益爭執，經由私法方式解決者，行政權本無置喙餘地，亦不宜介入。此時，當兩個憲法上所保障的權利發生衝突時，普通法院應考量「基本權利第三人效力」之理論，法官得藉由對民法概括條款或不確定法律概念的解釋¹，達到私權爭執中保障基本權力之目的。非必要，不以立法方式讓行政權直接介入私權爭執。

惟，回顧歷史變遷之脈絡，得知勞、雇地位長久處於不平等關係，而關於

¹ 如民法第 72 條：「法律行為，有背於公共秩序或善良風俗者，無效。」或民法第 184 條第 1 項後段：「……故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人者亦同。」

勞工身分所生之權利，具有強烈的「社會權」性質，其涉及勞工之親屬照護與國家經濟之發展，故有限制私人間的自治、自決空間的必要，以防止雇主透過契約剝削、打壓勞工，而加大社會貧富的差距。再者，為實現實質的社會正義與人權保障，在推行福利國家過程中，所有權或相關私權絕對原則有轉向社會化或受限制之必要，即對契約自由原則予以修正限制，如強制訂約制度之擴大、團體協約制度的強化、管制性經濟法規的增多及禁止濫用權利與違背公共利益等，使部分民事行為也有必要承擔實現憲法權利的功能。因此，國家透過憲法宣示保護社會弱勢之旨，主動擔任分配指導之角色，以推行福利國政策。立法者得依憲法精神制定法律，且其代表民意，甚至以「立法裁量」或「立法形成範圍」之名，形成所謂立法政策，授與行政權介入處理私權爭議之法律依據。行政機關在其授權範圍內，尚須依法行政，無迴避之空間。

基於憲法位階的社會國原則，使得具有多元民意基礎且代表人民的立法者，享有高度的形成自由，俾助此一內容概括且不明確的憲法原則，得以透過立法而獲得具體地實現。因此，學者認，倘立法者欲有效地並無漏洞地保護人權，且不欲再間接運用民事法之概括條款時，即可直接以立法引進公權力介入私權紛爭，基本權利即可受到保障。藉此方式，國家已將私權爭議之處理公法化，從而，遇有爭執，原則上應循行政訴訟途徑解決。此時，行政法院法官無須亦無由再引用民法之概括條款作為審判之依據，如此，也可將民事程序中之弱勢者，從民事程序功能限制中適度解放出來，因為基於紛爭解決成本（訴訟費用）的考量，再聯結不告不理原則，常會阻礙受侵害一方爭取權益的意願。

如就我國現行之相關勞動行政領域而言，以勞資間紛爭解決機制著眼，在我國現行法制下，有關勞動關係之行政介入制度，包括：就業歧視評議委員會之「評議」---就業歧視禁止之勞動關係保護；勞資爭議調解、仲裁委員會之「處理程序」---一般勞動關係之紛爭處理等。

(三)不當勞動行為之「救濟」---準司法機關之行政救濟

1. 何謂「救濟」---民事救濟 vs. 行政救濟

法諺有云：「無救濟即無權利」，故在各國中居於根本大法地位的憲法，對於人民的基本權及訴訟權莫不明文揭櫫保障之。有學者指出，憲法所規定者，不僅是國家機關應受到其拘束，且對於人民而言，亦為其權利之保證書或最後的權利保障依靠。國家基於憲法任務乃負有保障人民基本權利之義務，反之，人民基於憲法乃有權要求國家應建立保障（救濟）其權利之機制²。又，憲法對於一國政府體制具有建制上之意義外，尚具有指導法學發展之積極功能。尤應注意，憲法對於程序法學之影響力與日俱增，有將此現象稱為「程序之憲法化」，或將程

² 姜世明，民事程序法之發展與憲法原則，元照出版，2003年11月初版，3頁。

序法稱為「運用之憲法」³。

我國憲法亦如他國憲法一般，對於人民之基本權利及訴訟權特設明文保障。而人民之各種基本權利雖受保護，若於權利受侵害時，缺乏救濟之途徑以確保其實現，則其實質結果與未享有此權利相同，故我國憲法乃於第 16 條規定：「人民有請願、訴願及訴訟之權」，依據本條規定，人民於其合法享有之權利受侵害時，即可利用此等救濟途徑，請求國家公權力介入，排除侵害，以保障其權利。人民既有權請求以訴訟保護其權利，國家即有義務設置法院以審理人民提起之訴訟⁴。目前，學者將法律區分為公法及私法，則人民之權利義務即可分為公法與私法的權利義務。又，為因應此兩種具有本質上差異的權利義務關係並兼顧法官的專業性，諸多國家便將人民請求權利保護的司法救濟途徑區分為審理公法事件的行政法院和審理私法事件的普通法院。我國憲法第 77 條規定：「司法院為國家最高司法機關，掌理民事、刑事、行政訴訟之審理及公務員之懲戒。」即明文將民事及行政訴訟之審判分開，因此立法者透過法院組織法第二條及行政法院組織法第一條之規定，將司法權交由不同之法院行使之。

所謂的行政爭訟，一般學者將之定義為，最終審級歸行政法院管轄之公法爭議事件的審理程序⁵。而行政爭訟程序除了行政法院審理時所適用之行政訴訟程序外，尚包含訴願及相當於訴願⁶等前置程序，又爭訟事件本身須屬公法性質，且應具有爭訟性，所謂爭訟性不限於有兩造當事人對立，亦包含人民不服公權力主體單方所為之處分行為而生的爭議。又，所謂的民事訴訟，一般係認民事法院依當事人之請求就民事糾紛利用國家公權力強制解決之程序⁷。民事糾紛係指私人間因私法上之權利義務關係所發生之爭執糾紛，其糾紛內容涉及民商法方面的權利義務關係，並不包含人民與公權力主體之間因公法上權利義務關係所生之糾紛。行政救濟與民事救濟二者，雖皆係透過法院作為定紛止爭的角色，但由於行政爭訟以解決公法上爭議為目的，當事人之一造常為負有實現公共利益任務之國家機關，故行政爭訟乃攸關公益；民事訴訟則重在確定私權關係，與公益尚非直接相關，故行政爭訟設有許多與民事訴訟法全然陌生或基本上所不採用的制度，諸如行政訴訟法第 9 條的為維護公益之「民眾訴訟」、行政訴訟法第 198 條及訴願法第 83 條的「情況判決或情況裁決」、行政訴訟法第 133 條及訴願法第 67 條第 1 項的「職權調查主義」以及行政訴訟法第 134 條的「自認之限制」等規定⁸。

綜前所述，行政救濟與民事救濟之宗旨與主體皆不同，尤其行政救濟尚包含以行政機關本身為爭議當事人之態樣。另，應注意的是，基於社會立法⁹，行

³ 姜世明，同前註，3 頁。

⁴ 張文郁，權利與救濟—以行政訴訟為中心，元照出版，2005 年 9 月初版，147、345 頁。

⁵ 吳庚，行政爭訟法論，民國 95 年 9 月修訂第三版，2 頁。

⁶ 所謂相當於訴願之程序，諸如公務人員保障法之復審程序、會計師法之會計師懲戒程序（釋字第 295 號解釋參照）等，此類程序除各該法律另有規定外，其審議皆有訴願法之準用，並得於用盡救濟手段後，再提起行政訴訟，吳庚，同註 5，2 頁。

⁷ 陳榮宗、林慶苗合著，民事訴訟法（上），2005 年 1 月修訂四版，3 頁。

⁸ 吳庚，同註 5，5 頁。

⁹ 陳計男，民事訴訟法論（上），2006 年 9 月修訂四版，12 頁。

政機關有時會以第三人地位而介入兩造人民間的行政爭議，並為裁決者，例如依「勞資爭議處理法」第 8 條及第 14 條之規定，勞資爭議可由「調解委員會」或「仲裁委員會」處理。此時，行政機關並非爭議當事人，此種情形即不得謂為行政救濟。惟若行政機關以第三人地位，對於爭議案件為具體處置者，而直接影響當事人之權益時，則當事人仍得請求行政救濟。而就外國法上之觀察得知，該行政機關介入私權紛爭乃具有合憲基礎，蓋司法權的核心價值在於「最後決定性」，倘立法者本其權限而以立法方式決定私權爭議事件之解決程序與方法者¹⁰，只要未達到排除法院對於行政機關就私權爭議所為決定之審查權的程度，即使是屬於前置程序之強制性的行政介入，該立法例亦因已留下法院於必要時得以加以干預的機會，並非憲法所不許。換言之，在私權爭議之解決過程中，不論是強制性或任意性的行政介入前置程序，若規定行政機關在行政介入中所作的決定，最後除非因當事人消極錯過異議期間或積極表示同意，否則皆應經法院之審查與核定，始能生效¹¹。

基此，我國之不當勞動行為之救濟，除於舊法時代既有之法院(民事)救濟之外，並於新法時代另增行政救濟，也就是裁決委員會的救濟。以下，並從比較法的角度，說明日本與我國有關不當勞動行為之行政救濟制度之規範與運作。

2. 我國(新勞動三法)「裁決委員會」之救濟

(1) 我國「裁決委員會」之組織構成

首先必須先提出之問題者，乃該委員會性質是否屬「準司法機關」。就美、日等國之法制而言，美國法制上自始即定位屬具有準司法性質的獨立管制委員會；日本則有爭議，僅少數學說見解或認應使之具有準司法地位。而就我國法而言，倘能比照公平法第 25、26 及 28 條之規定，以立法方式加以立法理由之宣示，直接賦予裁決委員會具「準司法」性格，或如實務曾援引公平會組織條例第 11 至 13 條規定，逕認公平會為「準司法機關」的方式，而逐漸使裁決委員會定位於「準司法機關」，於立法政策上亦難斷然認為毫無成立之可能。

然而，我國新勞資爭議處理法第 43 條第 1 項及第 2 項的立法說明，僅簡單言及：中央應組成專責之裁決委會及其內部配置而已，但對於裁決委員會之性質為何，未若公平法第 25 條般明言。同法第 3 項雖授權中央主管機關訂定辦法，就裁決委員會之組成、裁決委員之資格條件、遴聘方式、裁決委員審理案件給付標準及相關處理程序等予以規範。

(2) 我國「裁決委員會」之救濟程序

就我國新法之不當勞動行為所生爭議之權利救濟而言，本次修法新增第四

¹⁰ 大法官解釋已謂，訴訟救濟應循之審級制度及相關程序，立法機關自得衡量訴訟性質以法律為合理之規定，釋字第 170、297、442 號解釋參照。

¹¹ 陳計男，同註 9，13、14、21 頁。

章(第 39 條~第 52 條)，對於不當勞動行為所生爭議之紛爭解決之制度設計上，新增所謂「裁決」制度之工會(勞工)權利救濟機制，就此行政救濟制度之主要立法理由在於「為確實保障勞工之團結權及協商權，迅速排除不當勞動行為，回復集體勞資關係之正常運作，增訂不當勞動行為裁決機制之相關規定，對於勞資雙方有違反工會法第 35 條或團體協約法第 6 條第 1 項規定之不當勞動行為時，由主管機關予以裁決認定，以為解決，並對裁決期間勞資雙方之行為予以限制。」另外有關具體裁決制度之救濟程序上，可見於勞資爭議處理法第 39¹²、51 條¹³。

就具體裁決制度之設計而言，現行我國勞資爭議處理法之規範中有如下之重要規範：

- ①就適用對象的區別上，區分為兩種權利爭議之處理類型，一種是涉及私權，另一種則是非涉及私權關係；前者規定於 39 條，後者規定於 51 條。
- ②就適用程序上，屬於涉及私權事項之爭議者(即雇主違反工會法第三十五條第二項之爭議)，採取「行政接軌民事救濟」之途徑，屬於非涉及私權事項者(即雇主違反工會法第三十五條第一項及團體協約法第六條所為之不當勞動行為之爭議)，則完全採取行政救濟途徑。

必須注意者，如因當事人一方不服裁決決定而採取司法救濟者，根據現行勞資爭議處理法，相關重要條文之規定如下：

首先，就有關於涉及私權事項之爭議處理；根據我國現行勞資爭議處理法第 42 條規定：

當事人就工會法第 35 條第 2 項所生民事爭議事件申請裁決，於裁決程序終結前，法院應依職權停止民事訴訟程序。

當事人於第 39 條第 2 項所定期間提起之訴訟，依民事訴訟法之規定視為調解之聲請者，法院仍得進行調解程序。

裁決之申請，除經撤回者外，與起訴有同一效力，消滅時效因而中斷。以及，第 48 條規定：

(一項)對工會法第 35 條第 2 項規定所生民事爭議事件所為之裁決決定，當事人於裁決決定書正本送達三十日內，未就作為裁決決定之同一事件，以他方當事人為被告，向法院提起民事訴訟者，或經撤回其訴者，視為雙方當事人依裁決決定書達成合意。

(二項)裁決經依前項規定視為當事人達成合意者，裁決委員會應於前項期

¹² 根據勞資爭議處理法第 39 條規定，裁決之適用對象為「勞工因工會法第三十五條第二項規定所生爭議，得向中央主管機關申請裁決。」而裁決之申請期限，為「前項裁決之申請，應自知悉有違反工會法第三十五條第二項規定之事由或事實發生之次日起九十日內為之。」

¹³ 根據勞資爭議處理法第 51 條規定，「基於工會法第三十五條第一項及團體協約法第六條第一項規定所為之裁決申請，其程序準用第三十九條、第四十條、第四十一條第一項、第四十三條至第四十七條規定。前項處分書並得令當事人為一定之行為或不行為。不服第一項不受理決定者，得於決定書送達之次日起三十日內繕具訴願書，經由中央主管機關向行政院提起訴願。對於第一項及第二項之處分書不服者，得於決定書送達之次日起二個月內提起行政訴訟。」

間屆滿後七日內，將裁決決定書送請裁決委員會所在地之法院審核。
前項裁決決定書，法院認其與法令無牴觸者，應予核定，發還裁決委員會送達當事人。

法院因裁決程序或內容與法令牴觸，未予核定之事件，應將其理由通知裁決委員會。但其情形可以補正者，應定期間先命補正(第 48 條第 4 項)。經法院核定之裁決有無效或得撤銷之原因者，當事人得向原核定法院提起宣告裁決無效或撤銷裁決之訴。前項訴訟，當事人應於法院核定之裁決決定書送達後三十日內提起之(第 48 條第 5、6 項)。

應特別注意的是，由於只有勞動部設有裁決委員會，裁決決定書送請審核時，是送請裁決委員會所在地之法院即台灣台北地方法院審核。當事人如有不服，則應在依民事訴訟法規定有管轄權之法院起訴。如裁決決定書經台灣台北地方法院核定，只能在該法院提起宣告裁決無效或撤銷裁決之訴。¹⁴

第 49 條:前條第二項之裁決經法院核定後，與民事確定判決有同一效力。

其次，有關於非涉及私權事項之爭議處理；根據我國現行勞資爭議處理法第 51 條之規定：

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。

前項處分書並得令當事人為一定之行為或不行為。

不服第一項不受理決定者，得於決定書送達之次日起三十日內繕具訴願書，經由中央主管機關向行政院提起訴願。

對於第一項及第二項之處分書不服者，得於決定書送達之次日起二個月內提起行政訴訟。

(四)不當勞動行為保護之行政「裁決」制度與法院救濟

從近代各國工會保護的勞動法制發展觀之，「不當勞動行為制度」之立法乃發軔於美國，除擴及其他美洲國家如加拿大等國外，日本並於二次戰後經 GHQ 接管體制之建議而繼受，並進而影響亞洲其他國家，如韓國或我國等。雖然各國對於不當勞動行為之「實質規範」(禁止法規)上並無太大的明顯差異，但有關不當勞動行為之「立法目的」與「(行政)救濟程序」上卻可發現各國立法者不同之思考進路。不僅如此，如就國家「介入」勞資關係的作用程度與型態來看，於立法政策上具有強烈公法性格之不當勞動行為「規範」是否得適用於「司法(法院)」之救濟途徑，亦即，該規範是否直接具有私法之效力亦因不同國家之司法實務運作而顯有不同。

1. 不當勞動行為救濟之單軌與雙軌

就台灣社會之現實而言，由於現階段勞資雙方的力量十分不對等，如非透

¹⁴ 張清浩律師，認識 2009 年勞資爭議處理法(四)裁決，<http://www.lex.idv.tw/?p=1268>。

過國家以法律的手段介入勞資關係，則所謂公正勞資關係的建立，乃至勞資間團體協商之達成勢必難以期待；惟，該國家之「介入」手段的合理性與必要性為何，以及，又如何辯明其「介入」之行政手段與司法手段的差異性格而分別其救濟功能，皆可謂當代民主國家治理與人權保障之基本要求。

由於我國對不當勞動行為保護規範之立法不周(工會法修正草案已大幅增列保護條款)，民事法院甚少審理有關不當勞動行為之勞資爭議事件，加上過去亦未存在所謂不當勞動行為的行政裁決(救濟)制度，因此對於不當勞動行為規範之救濟意義，乃至不當勞動行為爭議之行政處理制度等相關之研究實不多見，而其中更少有論及民事與行政救濟之差異性的比較研究。

就國際社會中已有「不當勞動行為制度」立法之先進國家的勞動法制經驗觀察，對於不當勞動行為之侵害是否得選擇普通法院之救濟，大致上可區分為「單一型」或者是「雙軌型」；前者如美國之法制，排除普通(民事)法院之救濟而僅得向行政機關(國家勞動關係委員會，NLRB)提出行政救濟；後者如日本之法制，除得向準司法之行政機關(勞動委員會)提出行政救濟外，亦可直接向法院提起民事訴訟尋求司法途徑之救濟。就後者而言，特別是從日本憲法 28 條勞動基本權的規定來看，勞動者的團結權(廣義)應受司法制度保護，享有司法救濟之權利。但另一方面，不容諱言的，司法的民事裁判通常容易傾向於勞資雙方民事上利益救濟的觀點而忽略工會法或行政勞動法上關於「公的利益」的救濟觀點。

而事實上，從採取「雙軌制」之日本法制經驗來看，民事訴訟與行政訴訟(包括勞動委員會所作之命令判斷)對於同一雇主、同一不當勞動行為所給予的法評價(即所謂「不當勞動行為性」之判斷)即經常出現不一致之審判結果。對此，日本學界亦就不當勞動行為的「司法救濟」與「行政救濟」所引發之相關議題提出相當熱烈的討論，不僅是對該當救濟之法律程序，同時也對救濟所要之法價值與法利益(不當勞動行為保護的必要性與意義)提出各種評斷。

2. 我國不當勞動行為之行政救濟制度檢討

如前文所述，我國剛修法通過勞資爭議處理法之裁決制度，雖然該法尚未公佈實施，但就修法以前之法院實務運作，可發現已有少數事涉不當勞動行為之勞資爭訟已由民事法院法官做出判決。基此，可知我國即便是於「新」勞資爭議處理法公佈實施後，亦未有剝奪人民就受有不當勞動行為之侵害而向民事法院尋求救濟之權利。然而，就未來我國對於因不當勞動行為而致團結權受侵害之保護，除可透過「裁決委員會」提起行政救濟之外，雖可使當事人逕向民事法院提起司法救濟，但基於底下之原因，仍不能據此即宣稱我國乃採日本之「雙軌制」。蓋，根據勞資爭議處理法有關裁決制度之設計，本質上屬於行政機關的「裁決委員會」就不當勞動行為所生之爭議做出「決定」之後，當事人一方如對此一決定內容(救濟命令)有不服者，其可向法院請求救濟之途徑則以該爭議的性質屬「私權」或「非私權」而區分民事訴訟與行政訴訟之救濟途徑：前者乃朝向「行政接軌民事訴訟的救濟制度」途徑，後者則沿行政訴訟之救濟途徑。

具體而言，我國新勞資爭議處理法修正案(第 39 條、48 條、51 條)將不當勞動行為區分為「具有私權性格(如解僱)」與「不具有私權性格(如拒絕團體協商)」的兩種侵害型態：前者之侵害經由行政裁決介入後，如當事人一方對該裁決結果不服，則需轉向民事訴訟之途徑以為後續之救濟；後者之侵害經行政裁決之後，如一方當事人對該行政處分有不服者則循行政訴訟之途徑以求救濟。又，同法第 42 條規定，當事人就具有私權性格所生之民事爭議事件申請裁決，於裁決程序終結前，法院應依職權停止民事訴訟程序。

就前述我國勞資爭議處理法對不當勞動行為救濟之制度設計，顯然可避免如日本實務所發生之現象，即，普通法院(民事訴訟)與行政法院(行政訴訟)之間對同一之雇主行為(不當勞動行為)有可能產生不同的違法性評價。但是，另一方面，若從不當勞動行為規範之「可操作性」的角度來看，裁決委員會與民事法院之間於救濟本質上對於不當勞動行為的規範是否具有同一的適用性與認定基準，乃至兩者之間對同一爭議事件各自具有部分紛爭解決權之連結關係又該當如何，皆難謂毫無疑問。對此，其根本之問題就在於，國家以(公法)法律之手段介入典型私性質的僱傭關係所欲達到之法律利益的保護，其於民事與行政訴訟之不同救濟途徑是否具有同一性。

若從日本現行對不當勞動行為的「救濟」體系觀之，無論是學說或司法實務判決，都認為不當勞動行為的行政救濟途徑與司法救濟途徑各自具有不同的特質，不僅程序法(救濟手續)之規範與解釋，即使實體法上(勞動組合法第 7 條)之法理解釋上也有相當程度的差異¹⁵。甚至，即使單就行政救濟制度而言，對於該制度「救濟」手段之所謂的「準司法性格」要如何來掌握，應該放置於法體系中的什麼位置，以及與自身「行政性格」(至少實施救濟手段的勞動委員會亦屬特殊之行政機關)之間的關係為何，都深刻地左右著對日本不當勞動行為制度「觀」的解讀、建構乃至評價。

而上述之問題意識，在這樣一個已是公法私法區分更加模糊，權利救濟、紛爭解決機關更加多元化的當代法律發展趨勢下，不但與在地社會的勞動、司法政策的形成具有緊密的關連性，也因此，日本學界也早已對運作經驗已逾 60 年的日本不當勞動行為制度要求進行更根本性的檢討，以及進行更大幅度的制度改革¹⁶。

不當勞動行為之救濟制度之所以呈現各國不同之制度設計理念，主要的原

¹⁵ 有關日本不當勞動行為之司法救濟與行政救濟間異同之探討文獻，請參照道幸哲也『不當勞動行為法理の基本構造』北海道大学図書刊行会(2002年)217頁，小西国友「不當勞動行為法の特質 紛争解決機関の併存の観点から」山口浩一郎編『救済命令の司法審査』(日本労働研究機構、1998年)26頁。

¹⁶ 對於不當勞動行為制度的改革，尤其是日本內閣在 2004 年勞動組合法修正草案提出之前的研擬・公聽過程，更是頻繁且廣泛。請參照，菅野和夫『労働法 第七版』弘文堂(2006年)644頁、道幸哲也「労組法改正と労働委員会システムの見直し」『シンポジウムⅢ 労働関係紛争処理の新潮流』、日本労働法学会誌 104 号(2004年)112頁。

因乃在不當勞動行為的爭議乃是一涉及勞資雙方於法律上的權利爭執，本質上屬於「私法性格」之私權紛爭，如據一般權利救濟制度之「審判權」的管轄分配自非普通(民事)法院莫屬，對此，國家基於「私人自治(勞資自治)」的尊重，原則上亦應守行政不干預之立場。

然而，自本世紀以來，各民主國家對於勞動事務的治理乃有不同於前一世紀的政治認識與政策決定，特別是對於勞工於集體勞動權利之行使，乃自「否認/排除」轉向「承認/接受」並進而採取「保護/扶植」之政策立場；相對地，國家對於勞資爭議之發生也從「自由放任」之保守態度逐漸轉向「自治促成」乃至一定程度之「介入干預」的積極態度。換言之，國家，特別是在行政領域部門，以「工會保護」為中心而展開的集體勞動政策與立法，當然包括工會組織與活動的保護以及勞資爭議的行政處理；由此所建構之國家對於勞資關係的行政規制之意義也正是「不當勞動行為」制度的產生背景與立法精神。

(五)小結

綜上所述，我國不當勞動行為裁決制度係因勞資爭議處理法上對於裁決事後之法院救濟途徑採取二軌制，故於勞工遭受雇主為不利益待遇禁止行為如拒絕僱用、解僱、降調、減薪之時，得因而向行政機關即勞動部不當勞動行為裁決委員會提起具公法性質之裁決救濟，嗣裁決委員會如受理並進而作成具行政處分性質之裁決書時，當中就非涉及私權之部分如工會法第 35 條第 1 項第 1、3、4 款，當事人之任一方皆得以進一步向行政法院為行政救濟並由其為司法審查；惟就涉及私權之部分如工會法第 35 條第 2 項，其救濟途徑則為民事訴訟程序，然民事法院之司法審查抑或認事用法上之論斷基礎是否具與行政法院見解相歧異進而可能存有裁判結果不一致之現象，就此自包含對爭議所涉及之「不當勞動行為是否該當(不當勞動行為性)」判斷上之不同原理或法律上之適用關係。

參、不當勞動行為事件之法院判決整理與分析

一、不當勞動行為爭議事件之類型區別

自我國於100年5月1日修正後之勞資爭議處理法，乃於第四章增訂裁決程序，且為迅速處理不當勞動行為爭議，快速回復受侵害勞工之相關權益，於勞資爭議處理法第43條規定：「中央主管機關為辦理裁決事件，應組成不當勞動行為裁決委員會（以下簡稱裁決委員會）。裁決委員會置裁決委員七人至十五人，由中央主管機關遴聘熟悉勞工法令、勞資關係事務之專業人士任之，任期二年，並由委員互推一人為主任裁決委員。裁決委員會之組成、裁決委員之資格條件、遴聘方式、裁決委員會相關處理程序及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。」亦即由熟悉勞工法令、勞資關係業務之專業人士組成裁決委員會，對於不當勞動行為進行審理。

然而就我國不當勞動行為類型而言，則分別規範在工會法第35條及團體協約法第6條規定。其中，工會法第35條規定之不當勞動行為，又區分為不利益待遇與支配介入等二種不當勞動行為類型。另外，不服工會法第35條第1項及團體協約法第6條不誠信協商之裁決決定，應向行政法院提起訴訟救濟。至於不服工會法第35條第2項涉及私權之裁決決定，則應向民事法院提起訴訟救濟。亦即我國是採取行政與民事二分法之救濟途徑。

其一、向行政法院提起訴訟救濟之裁決決定（目前行政訴訟實務均以撤銷訴訟方式審理），本研究計畫分別依照不利益待遇、支配介入及不誠信協商區分為以下類型進行分析：

- （一）不利益待遇：拒絕僱用、解僱、調職、減薪、懲處（含懲處建議）、約談、考績、報復性訴訟、假扣押、阻擾勞工參加或支持爭議行為及其他不利益待遇（例如停止優惠機票）。
- （二）支配介入：妨礙工會活動、代扣會費、會務假、利用雇主營業設施、中立義務（例如提供工會辦公室、工會網站連結）、成立資方工會及其他。
- （三）不誠信協商：對於他方提出合理適當之協商內容、時間、地點及進行方式，拒絕進行協商、未於60日內提出對應方案並進行協商、拒絕提供進行協商所必要之資料、自始宣示無達成合意之意思、迴避工會逕與個別勞工協商、認不具協商資格拒絕協商、變更已達成共識之團體協約草案條款、拒絕就已達成合意之內容簽署團體協約、主管機關拒絕核可團體協約及其他。

其二、另就工會法第35條第2項涉及私權裁決決定而向民事法院提起訴訟救濟部分，本研究計畫分別依照解僱、降調、減薪區分為以下訴訟類型進行分析：

- （一）解僱部分，實務上訴訟類型可區分為：確認僱傭關係存在、確認僱傭關係

不存在。

(二) 降調部分，實務上訴訟類型可區分為：確認調職無效或違法、請求恢復原職、確認調職有效。

(三) 減薪部分，實務上訴訟類型可區分為：請求給付工資差額、確認工資債權不存在。

承上。本研究以下將藉由上述分析之方法與途徑，就行政救濟之裁決決定與司法救濟之法院判決等相關資料蒐集，並進行對照整理與分析，說明兩者之間所採見解相同與歧異之處，並作為本研究於制度檢討與立法政策上之參照基礎。

二、不當勞動行為裁決決定與法院(行政訴訟、民事訴訟)判決之整理與比較

本研究計畫自我國 100 年度至 108 年度件，就有關不當勞動行為裁決之法院爭訟之行政與民事判決進行收集與整理，並比較行政救濟與司法救濟之間對於不當勞動行為事件認定基準之異同。具體言之，本文以下，分別就「裁決案編號(年度、裁決字號)」、「事實爭點(爭議類型與條文適用)」、「裁決決定(主文與救濟命令)」、「法院爭訟(行政與民事法院之救濟)」等不同項目之分類，說明我國自裁決制度實施以來，行政與法院救濟之間，乃至行政與民事訴訟之間，對於不當勞動行為事件之紛爭解決的判定結果。

同時，本研究並以此之資料作為分析基礎，將於後文(第四章)進一步比較不同之救濟途徑的判斷理由與結果，並進行制度的結構與功能分析，並嘗試釐清不同法院救濟途徑對於工會法 35 條不當勞動行為規範之要件解釋立場，以及未來對我國集體勞資關係之影響。

(一) 不當勞動行為裁決決定與行政法院訴訟判決之整理與比較

1. 100 年度不當勞動裁決與後續爭訟結果表

裁決案編號		爭點		裁決決定		法院爭訟(救濟)	
年度	裁決字號(含事件名稱)	爭議類型(勞動部之歸類)	條文適用	主文	救濟命令	行政：高行/最高行判決字號 訴訟結果	民事：各審級法院判決字號 訴訟結果
100	勞裁(100)字第2	不利益待遇、考績、	工會法第35條1項		一、相對人應自收受本裁決	臺北高等行政法院100年度	臺北地方法院100年度勞訴

裁決案編號	爭點	裁決決定	法院爭訟(救濟)
號(台灣證券交易所工會幹部連四年考績乙等與降調事件)	調職(考績)	1款、工會法第35條2項	<p>決定書之日起30日內作成 申請人96、97、98、99年度考績為甲等之意思表示並回復申請人11職等副組長職位。 二、相對人應自收受本裁決決定書之日給付申請人新台幣941,552元。</p> <p>訴字第1817號判決/原裁決決定主文第1項關於「原告(資方)應自收受本裁決決定書之日起30日內作成參加人96至99年度考績為甲等之意思表示」部分撤銷。(反對原裁決決定；原裁決決定主文第1項關於「原告應作成參加人96至99年度考績為甲等之意思表示」部分，則違反法律不溯既往原則、勞資爭議處理法第51條第1項準</p> <p>字第265號判決/原告(資方)之訴駁回。 臺灣高等法院102年度勞上字第84號判決/原判決關於駁回上訴人(資方)後開第二、三項之訴部分，及訴訟費用之裁判均廢棄。確認被上訴人依行政院勞工委員會民國100年9月2日勞裁(100)字第2號不當勞動行為裁決決定書，對上訴人「將被上訴人回復為11職等副組長</p>

裁決案編號		爭點		裁決決定		法院爭訟(救濟)	
						<p>用同法第39條第2項及不當勞動行為裁決辦法第9條第1項第1款之規定)。</p> <p>最高行政法院101年度判字第711號判決/原判決關於撤銷原裁決決定及該訴訟費用部分廢棄，發回臺北高等行政法院。上訴人(資方、勞委會)其餘上訴駁回。</p> <p>(無法明確辨認與原裁決的關係；原判決就此，並未先就本件證交所公司依其年</p>	<p>職位」之請求權不存在。確認被上訴人依行政院勞工委員會民國100年9月2日勞裁100)字第2號不當勞動行為裁決決定書，對上訴人之考績年終、績效獎金及員工紅利合計新臺幣玖拾肆萬壹仟伍佰伍拾貳元之債權不存在。其餘上訴駁回。</p> <p>最高法院106年度台上字第149號判決/(勞方)上訴駁回。</p> <p>臺灣高等法院102年度勞上</p>

裁決案編號		爭點		裁決決定		法院爭訟(救濟)	
						<p>度考績辦法，對其所屬員工何業芳所為 96 至 99 年之年度考績評定，是否屬工會法第 35 條第 1 項第 1 款所規定之「其他不利待遇」？是否得為裁決之客體，分別予以探究；復未就證交所公司就此部分有無存在上開工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為之事實，進一步釐清調查，僅以原裁決決定違反法律溯及既往適用原則而撤</p>	<p>字第 84 號判決 / (勞方) 反訴駁回。</p>

裁決案編號		爭點		裁決決定		法院爭訟(救濟)	
						銷此部分之決定，容有適用法規錯誤之瑕疵。) 臺北高等行政法院 101 年度訴更一字第 118 號判決/原裁決決定主文第 1 項關於原告(資方)應自收受本裁決決定書之日起 30 日內作成參加人 96 至 99 年度考績為甲等之意思表示」部分撤銷。最高行政法院 102 年度判字第 294 號判決/(勞委會)上訴駁回。	
100	勞裁(100)字第 3 號(陽		工會法第 35 條 1 項 5 款	一、相對人應自收受本裁決決	二、相對人應自收受本裁決決定書之	臺北高等行政法院 100 年度訴字第	

裁決案編號		爭點		裁決決定		法院爭訟(救濟)	
	信商銀阻撓工會會員大會事件)			定書之日起，對申請人召開之會員大會及工會活動不得有不當影響、妨礙或限制之行為。	日起，將本裁決決定書全文公告於所屬內部網站公告欄10日以上，並留存公告實證。	1982號判決/原告(資方)之訴駁回。最高行政法院102年度判字第488號判決/上訴(資方)駁回。	
100	勞裁(100)字第6號(上海商銀工會幹部調職解僱事件)	支配介入、不利待遇、調職、解僱(調職、解僱不當影響工會活動)	工會法第35條1款、5款。工會法第35條2項。	一、確認相對人對申請人於民國99年5月24日所為調職行為、100年8月29日所為解僱行為均無效。 三、相對人自本裁決決定書送達時起不得有不當影響、妨礙或限制上海商	二、相對人應於裁決決定書送達七日內回復申請人原任職之台北作業中心徵信處理中心徵估中級專員職位。 二、相對人應給付申請人自100年7月1日起至復職日止每月原領薪資新台幣五萬二千八百元、膳費三千元；	臺北高等行政法院101年度訴字第300號判決/原裁決決定主文第四項(原裁決決定主文誤載為第三項)「相對人自本裁決決定書送達時起不得有不當影響、妨礙或限制上海商業儲蓄銀行股份有限公司產業工會之成	臺灣臺北地方法院101年度重勞訴字第10號判決/原告(資方)之訴駁回。 臺灣高等法院101年度重勞上字第37號判決/上訴(資方)駁回。 最高法院103年度台上字第918號判決/上訴(資方)駁回。

裁決案編號	爭點	裁決決定	法院爭訟(救濟)
		<p>業儲蓄銀行股份有限公司產業工會之成立、組織或活動之行為。</p>	<p>及每月按照五萬二千八百元之百分之五提撥養老儲蓄金；另應給付中秋節金一萬元、旅遊補助款一萬六千元。各項給付並應自本裁決申請書送達翌日起至清償日止按照年利率百分之五加計遲延利息。相對人應自100年7月1日起依照「上海商業儲蓄銀行行員活期儲蓄存款管理辦法」核計優惠存款利率予申請人。</p> <p>四、相對</p> <p>立、組織或活動之行為。」及第五項(原裁決決定主文誤載為第四項)「相對人應自本裁決書送達日起七日內於臺北作業中心徵信處理中心以標楷體18號字型公告附件所示之文稿七日，並將公告事證存查。」均撤銷。原告(資方)其餘之訴駁回。最高行政法院102年度判字第56號判決/勞委會提起上訴，最高行政法院判決原判</p>

裁決案編號		爭點		裁決決定		法院爭訟(救濟)	
					<p>人應自本裁決書送達日起七日內於台北作業中心徵信處理中心以標楷體 18 號字型公告附件所示之文稿七日，並將公告事證存查。</p>	<p>決關於原裁決決定主文第四、五項（即原判決主文第一項部分）及該訴訟費用部分均廢棄，發回臺北高等行政法院。其餘上訴駁回。</p> <p>臺北高等行政法院 102 年度訴更一字第 27 號判決/原告（資方）之訴（除確定部分外）駁回。</p> <p>最高行政法院 102 年度判字第 748 號判決/上訴（資方）駁回。</p>	
100	勞裁（100）字第	不利益待遇（考績）	工會法第 35 條 1 項	二、申請人蔡○、鍾○	一、相對人應自收受本裁決	臺北高等行政法院 101 年度	

裁決案編號	爭點	裁決決定	法院爭訟(救濟)
	19 號 (土地 銀行 工會 幹部 考績 乙等 事件)	1 款。 工會法 第 35 條 2 項。	○其餘 之請求 駁回。
		決定書之 日起 30 日內作成 申請人蔡 ○○99 年 度考績為 甲等之意 思表示。	訴字第 746 號判 決/原告 (資方)之 訴駁回。 最高行政 法院 102 年度判字 第 413 號 判決/上 訴(資方) 有理由， 原判決廢 棄，發回 臺北高等 行政法 院。 臺北高等 行政法院 102 年度 訴更一字 第 94 號判 決/原裁 決決定主 文第一項 關於「相 對人應自 收受本裁 決決定書 之日起 30 日內作成 申請人蔡 桂華 99 年 度考績為 甲等之意 思表示」 部分

裁決案編號		爭點		裁決決定		法院爭訟(救濟)	
						撤銷。 最高行政 法院 103 年度上字 第 861 號 判決/上 訴撤回	
100	勞裁 (100)字第 20 號 (土地 銀行 未依 民主 程序 薦送 勞工 董事 事件)	支配介 入(不 當影響 工會活 動)	第 35 條 1 項 5 款。	申請人 裁決之 申請駁 回。		臺北高等 行政法院 101 年度 訴字第 616 號判 決/原告 (勞方)之 訴駁回。	
100	勞裁 (100)字第 28 號 (南臺 灣汽 車客 運工 會幹 部記 過解 僱事 件)	不利待 遇、解 僱(解 僱)	工會法 第 35 條 1 項 1 款。 工會法 第 35 條 2 項。		一、相對 人應自本 裁決決定 書送達七 日內回復 申請人之 原任駕駛 長之職 務。 二、相對 人應自 100 年 11 月 1 日起 至相對人 同意申請 人復職日 止，於薪	臺北高等 行政法院 101 年度 訴字第 955 號判 決/原告 撤回訴 訟。	高雄地方 法院 101 年度勞訴 字第 109 號/原告 (資方)之 訴及假執 行之聲請 均駁回。

裁決案編號		爭點		裁決決定		法院爭訟(救濟)	
					資給付日 給付申請 人每月新 台幣 3 萬 7,563 元 之薪資。		
100	勞裁 (100)字第 29 號 (/嘉 義市 大業 國中 會務 假事 件)	支配介 入(工 會會務 假爭 議、不 當影響 工會活 動爭 議)	工會法 第 35 條第 1 項第 5 款	二、申請 人其餘 裁決之 申請駁 回。	一、相對 人嘉義市 立大業國 民中學就 申請人黃 敏智於 100 年 10 月 20 日 到嘉義市 育人國民 小學及嘉 義市崇文 國民小學 作工會專 題報告所 核給之事 假，應改 為核給公 假。	臺北高等 行政法院 101 年度 訴字第 1113 號判 決/原裁 決決定關 於命原告 (資方)就 申請人黃 ○○於 100 年 10 月 20 日到 嘉義市育 人國民小 學及嘉義 市崇文國 民小學作 工會專題 報告所核 給之事 假，應改 為核給公 假之部分 撤銷。 最高行政 法院 102 年度上字 第 1055 號 判決/上 訴不合法	

裁決案編號		爭點		裁決決定		法院爭訟(救濟)	
						以裁定駁回	

判決字號斜體者為司法院未公開或尚未上傳檔案之案件

2. 101 年度不當勞動裁決與後續爭訟結果表

裁決案編號		爭點		裁決決定		法院爭訟(救濟)	
年度	裁決字號(含事件名稱)	爭議類型(勞動部之歸類)	條文適用	主文	救濟命令	行政：高行/最高行 判決字號 訴訟結果	民事：各審級法院 判決字號 訴訟結果
101	勞裁(101)字第6號(綠能科技股份有限公司代扣工會會費事件)	支配介入(代扣工會會費)	工會法第35條1項5款	二、相對人應自收受本裁決決定書之日起不得再對申請人為停止代扣申請人會員會費，亦不得有其他對工會組織、活動有不當影響、妨礙或限制之行為。	一、相對人應自收受本裁決決定書之日起，將原本自100年11月份起每月代扣申請人工會會員之會費(每人每月新台幣90元)，於扣除已按月代扣之會費及離職(含調職)員工之會費後，交付予申請人。三、相對人應	臺北高等行政法院101年度訴字第1264號判決/原告(資方)之訴駁回。最高行政法院102年度判字第563號判決/上訴(資方)駁回。	

裁決案編號		爭點		裁決決定		法院爭訟(救濟)	
					自收受本裁決決定書之日起6個月內，按月於發薪日起30日內向中央主管機關陳報當月代扣會費之情形。		
101	勞裁(101)字第9號(台灣航勤工會幹部解僱事件)	不利益對待、支配介入、解僱(解僱)	工會法第35條1項1款、5款 工會法第35條2項	一、確認相對人對申請人鄭○○、陳甲○○、王○○及楊○○等四人於101年2月4日所為解僱行為無效。 四、申請人陳甲○○其餘之請求暨申請人臺灣航勤股份有限公司高雄分	二、相對人應自本裁決決定書送達日起回復申請人鄭○○、陳甲○○、王○○及楊○○等四人之原任職務。 三、相對人應自101年2月5日起至申請人鄭○○、陳甲○○、王○○及楊○○復職日止，按月於每月發薪日給付	臺北高等行政法院101年度訴字第1303號判決/原告(資方)之訴駁回 最高行政法院103年度判字第357號判決/上訴(資方)駁回	資方請求確認僱傭關係不存在之訴：臺灣高雄地方法院101年度勞訴字第107號判決/原告(資方)之訴駁回。臺灣高等法院高雄分院102年度重勞上字第6號判決/原判決關於駁回上訴人後開第二、三項之訴部分，及訴訟費用之

裁決案編號	爭點	裁決決定	法院爭訟(救濟)
		<p>公司產業工會、申請人陳乙○○、申請人吳甲○○之請求駁回。</p>	<p>申請人鄭○○薪資新臺幣 4 萬 6,400 元；按月於每月發薪日給付申請人陳甲○○薪資 4 萬 6,400 元；按月於每月發薪日給付申請人王○○薪資 3 萬 3,300 元；按月於每月發薪日給付申請人楊○○薪資 4 萬 100 元。</p> <p>裁判均廢棄。確認上訴人(資方)與被上訴人鄭盈昇間之僱傭關係不存在。確認被上訴人鄭盈昇對上訴人如附表編號 1 所示之薪資債權不存在。其餘上訴駁回。最高法院 104 年度台上字第 2185 號判決/台灣航勤與勞方中之鄭盈昇均提起上訴。原判決廢棄，發回台灣高等法院高雄分院。臺灣高等法院高雄分院 104 年度重勞</p>

裁決案編號		爭點		裁決決定		法院爭訟(救濟)	
							<p>上更(一)字第5號判決/原判決關於駁回上訴人後開第二、三項之訴部分，及訴訟費用之裁判均廢棄。</p> <p>確認上訴人(資方)與被上訴人鄭盈昇間之僱傭關係不存在。</p> <p>確認被上訴人鄭盈昇對上訴人如附表所示之薪資債權不存在。</p> <p>其餘上訴駁回。</p> <p>最高法院107年度台上字第1172號判決/勞方中之鄭盈昇提起上訴。</p> <p>原判決關</p>

裁決案編號		爭點		裁決決定		法院爭訟(救濟)	
							<p>於確認兩造之僱傭關係不存在及上訴人對被上訴人之薪資債權不存在暨該訴訟費用部分廢棄，發回臺灣高等法院高雄分院。</p> <p>臺灣高等法院高雄分院108年度重勞上更二字第1號判決/原判決關於駁回上訴人後開第二、三項之訴部分，及訴訟費用之裁判均廢棄。</p> <p>確認兩造間之僱傭關係不存在。</p> <p>確認被上訴人對上訴人如附</p>

裁決案編號		爭點		裁決決定		法院爭訟(救濟)	
							<p>表所示之薪資債權不存在。(上訴係屬最高法院中) 資方告勞方侵權行為損害賠償部分：臺灣高雄地方法院101年度重訴字第340號判決/原告之訴及假執行之聲請均駁回。</p> <p>臺灣高等法院高雄分院102年度上字第112號判決/上訴(資方)駁回。</p> <p>最高法院104年度台上字第836號判決/上訴(資方)駁回。</p> <p>勞方王○○與陳○○</p>

裁決案編號		爭點		裁決決定		法院爭訟(救濟)	
						<p>○○請求 給付被違 法解僱期 間薪資差 額之訴 訟： 臺灣臺北 地方法院 106 年度 勞訴字第 400 號判 決/被告 應給付原 告王○○ 新臺幣參 拾萬捌仟 柒佰元、 給付原告 陳○○新 臺幣肆拾 貳萬陸仟 陸佰元， 及均自民 國一百零 六年九月 十五日起 至清償日 止，按年 息百分之 五計算之 利息。 臺灣高等 法院 108 年度勞上 字第 91 號判決/ 原判決關</p>	

裁決案編號	爭點	裁決決定	法院爭訟(救濟)
			<p>於命臺灣航勤股份有限公司分別給付王○○逾新臺幣貳拾玖萬玖仟柒佰元本息、陳○○逾新臺幣肆拾壹萬柒仟陸佰元本息部分，及各該假執行之宣告，暨訴訟費用（除確定部分外）之裁判均廢棄。工會會員請求給付102年及103年調薪差額：臺灣臺北地方法院107年度勞訴更一字第1號/一、被告應給付如附表1之(一)及(二)「原</p>

裁決案編號		爭點		裁決決定		法院爭訟(救濟)	
							<p>告姓名」欄所列之原告，各如附表 1 之(一)及(二)「應給付金額」欄所示之金額，及均自民國 106 年 10 月 18 日起至清償日止按年息百分之 5 計算之利息。</p> <p>二、原告周○○、張○○、吳○○、周○○、林○○、謝○○、吳○○、吳○○、簡○○、宋○○其餘之訴駁回。</p>
101	101 勞裁字第 18 號(大同企業從	支配介入(不當影響工會活動)	工會法第 35 條 1 項第 5 款		相對人應自收受本裁決決定書之翌日起十五日內在「大	臺北高等行政法院 101 年度訴字第 1389 號判決/原告	

裁決案編號		爭點		裁決決定		法院爭訟(救濟)	
	屬公司提供工會網站空間與網址超連結事件)				同員工入口網站」首頁目錄，增列申請人「大同關係企業工會」(網址： http://tatungunion.blogspot.com/)之網站連結。	(資方)之訴駁回。	
101	101 勞裁字第 28 號(祥安國民小學否認產業工會團體協商資格事件)	不誠信協商(團體協約誠信協商)	團體協約法第 6 條第 3 項第 2 款 團體協約法第 6 條第 2 項第 1 款規	申請人裁決之申請駁回。		臺北高等行政法院 102 年訴字第 1060 號/原告(勞方)之訴駁回。	
101	101 年勞裁字第 39 號(南山人壽起訴保險	不利益對待(不當影響工會活動)	工會法第 35 條第 1 項第 1 款	一、申請人葛讚益、張文孝請求裁決「相對人否認申請人之勞	三、相對人應自收受本裁決決定書之日起，將本裁決決定主文第二項以標	臺北高等行政法院 102 年訴字第 30 號/原裁決決定主文第二項撤銷。	臺灣臺北地方法院 101 年度重勞訴字第 45 號判決/確認兩造間勞動契約

裁決案編號	業務人員事件)	爭點		裁決決定	楷體 16 號字型公告於所屬內部網站首頁 10 日以上，並將公告事證存查。	法院爭訟(救濟)	關係不存在。臺灣高等法院 103 年度重勞上字第 5 號判決/上訴(勞方)駁回。
				<p>方退休準備金監督委員會委員資格，並於 101 年 3 月間另推選勞退金監督委員會勞方代表構成不當勞動行為」部分應不受理。</p> <p>二、相對人對申請人葛讚益單獨提起民事確認勞動契約關係不存在之訴訟，構成不當勞動行為。</p> <p>四、申請人張文孝其餘之裁決申請</p>		<p>確認原裁決決定主文第三項關於「相對人應自收受本裁決決定書之日起，將本裁決決定主文第 2 項以標楷體 16 號字型公告於所屬內部網站首頁 10 日以上，並將公告事證存查」違法。</p> <p>最高行政法院 103 年度判字第 457 號判決/上訴(勞動部)駁回。</p>	

裁決案編號		爭點		裁決決定		法院爭訟(救濟)	
				駁回。			
101	101年勞裁字第41號(南山人壽要求業務人員簽訂「承攬確認書」事件)	不當支配(不當影響工會活動)	工會法第35條第1項第5款	一、相對人自收受本裁決決定書之日起，不得再為要求業務人員簽立「承攬確認書」、「勞保撤銷申訴聲請書」或其他對申請人組織、活動有不當影響、妨礙或限制之行為。 三、申請人其餘請求駁回。	二、相對人應自收受本裁決決定書之日起7日內，將本裁決決定主文第一項以標楷體16號字型公告於所屬內部網站首頁10日以上，並將公告事證存查。	臺北高等行政法院102年訴字第241號/勞動部敗訴。被告101年度勞裁字第41號不當勞動行為裁決決定書主文第1項「相對人自收受本裁決決定書之日起，不得再為要求業務人員簽立『承攬確認書』、『勞保撤銷申訴聲請書』或其他對申請人組織、活動有不當影響、妨礙或限制之行為」及第2項「相對人應自收受本裁決	

裁決案編號		爭點		裁決決定		法院爭訟(救濟)	
						決定書之日起7日內，將本裁決決定書主文第1項以標楷體16號字型公告於所屬內部網站首頁10日以上，並將公告事證存查」均撤銷。最高行政法院103年度判字第78號判決/上訴(勞動部)駁回。	
101	101年勞裁字第43號(新北市政府環境保護局解僱工會理事長事件)	不利益對待、支配介入、解僱(解僱)	工會法第35條第1項第1款及第5款 工會法第35條第2項				資方提起確認僱傭關係不存在之訴臺灣新北地方法院102年度勞訴字第48號判決/確認原告與被告之僱傭關係自民國一百零一年六月二

裁決案編號		爭點		裁決決定		法院爭訟(救濟)	
							十五日起不存在。 臺灣高等法院102年度勞上字第103號判決/勞方上訴。原判決廢棄。被上訴人在第一審之訴駁回。 最高法院103年度台上字第608號裁定/資方上訴。上訴不合法以裁定駁回。
101	101年勞裁字第47號(台北市第九信用合作社否准工會會務假事件)	不利益對待、支配介入(工會會務假)	工會法第35條第1項第1、3、5款	一、確認相對人於101年7月27日拒絕申請人之會務假申請，構成工會法第35條第1項第1、3、5款之不	二、相對人應准許申請人游凱鈞自101年8月20日起至103年10月24日止(理事長屆期屆滿日)援用記載請假事由為	臺北高等行政法院102年訴字第375號/行政院勞工委員會中華民國101年12月28日勞裁字第47號不當勞動行為裁決決定書主	

裁決案編號		爭點		裁決決定		法院爭訟(救濟)	
				當勞動行為。 三、申請人其餘請求駁回。	「工會常務理事或理事長辦理會務」之慣例，給予工會會務假。	文第 2 項關於「相對人應准許申請人游凱鈞自 101 年 8 月 20 日起至 103 年 10 月 24 日止（理事長任期屆滿日）援用記載請假事由為『工會常務理事或理事長辦理會務』之慣例，給予工會會務假」部分撤銷。原告其餘之訴駁回。最高行政法院 102 年度裁字第 1891 號 / 上訴不合法	
101	101 年勞裁字第 52 號（大同訊電	支配介入(代扣工會會費)	工會法第 35 條第 1 項第 5 款	一、確認相對人拒絕申請人請求應自 101 年 7	二、相對人應自收受本裁決決定書之日起 30 日內，自	臺北高等行政法院 102 年度訴字第 343 號判決/原告	裁決申請人大同股份有限公司關係企業工會於裁決後遭

裁決案編號	爭點	裁決決定	法院爭訟(救濟)
	停止代扣工會會費事件)	<p>月起恢復代扣被停止之會員會費構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。</p> <p>三、相對人應自收受本裁決決定書之日起，不得再為對申請人停止代扣會員會費之不當影響、妨礙或限制工會組織或活動之不當勞動行為。</p> <p>四、相對人應自收受本裁決決定書之</p>	<p>101年7月份起每月繼續代扣100年4月30日前加入申請人工會之會員會費(依在職會員人數計，每人每月新台幣94元)，並將代扣之申請人會員會費交付申請人。</p> <p>(資方)之訴駁回。最高行政法院103年度判字第101號判決/資方上訴有理由。原判決廢棄，發回臺北高等行政法院。臺北高等行政法院103年度訴更一字第33號判決/原告(資方)之訴駁回。最高行政法院104年度判字第194號判決/資方上訴有理由。原判決廢棄，發回臺北高等行政法院。臺北高等行政法院104年訴</p> <p>會員提出確認會員關係不存在之訴臺灣臺北地方法院102年度訴字第4716號判決/確認原告及如附表編號2至188、190至258、260至458、460至560、562至819、821至1465所示選定人與被告間自退會生效日起會員關係不存在。原告其餘之訴駁回。臺灣高等法院104年度重上字第775號判決/原審被告大同股份</p>

裁決案編號		爭點		裁決決定	法院爭訟(救濟)	
				<p>日起 6 個月內，按月於發薪日起 30 日內向中央主管機關陳報當月代扣會費之情形。</p>	<p>更二字第 45 號/原裁決決定撤銷。最高行政法院 106 年度判字第 194 號判決/上訴(勞動部)駁回。</p>	<p>有限公司關係企業工會上訴。上訴駁回。最高法院 107 年度台上字第 1623 號判決/第一審被告大同股份有限公司關係企業工會上訴。原判決廢棄，發回臺灣高等法院。臺灣高等法院 107 年度重上更一字第 161 號判決/原判決關於確認上訴人與如附表一所示選定人間自離職日起之會員關係不存在部分，及訴訟費用(除確定部分外)</p>

裁決案編號		爭點		裁決決定		法院爭訟(救濟)	
							之裁判均廢棄。 *本件上訴係屬最高法院中
101	101年勞裁字第54號(大同股份有限公司停止代扣工會會費事件)	支配介入(代扣工會會費)/		一、確認相對人自100年2月起拒絕代扣會費之行為,以及相對人以101年8月6日大同人字第101077號函拒絕代扣會費之行為,構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。 四、申請人其餘請求駁回。 *以上兩點裁決書第	二、相對人應自101年7月份起,依據申請人提供100年4月30日前入會、但被相對人停止代扣會費而仍在職之會員名冊,按月恢復代扣申請人每月經常會費94元,並將代扣之會費交付予申請人。 三、相對人應自收受本裁決決定書之日起,不得再對申請人為停止代扣會員會費之	臺北高等行政法院102年度訴字第832號判決/原告(資方)之訴駁回。最高行政法院104年度判字第440號判決/上訴(資方)駁回。	裁決申請人大同股份有限公司關係企業工會於裁決後遭會員提出確認會員關係不存在之訴。臺灣臺北地方法院102年度訴字第4716號判決/確認原告及如附表編號2至188、190至258、260至458、460至560、562至819、821至1465所示選定人與被告間自退會生效日起會員關係

裁決案編號		爭點		裁決決定		法院爭訟(救濟)	
				13 頁列為救濟命令。	不當影響、妨礙或限制工會組織、活動之不當勞動行為。		不存在。原告其餘之訴駁回。臺灣高等法院 104 年度重上字第 775 號判決/原審被告大同股份有限公司關係企業工會上訴。上訴駁回。最高法院 107 年度台上字第 1623 號判決/第一審被告大同股份有限公司關係企業工會上訴。原判決廢棄，發回臺灣高等法院。臺灣高等法院 107 年度重上更一字第 161 號判決/原判決關於確

裁決案編號		爭點		裁決決定		法院爭訟(救濟)	
							認上訴人與如附表一所示選定人間自離職日起之會員關係不存在部分，及訴訟費用（除確定部分外）之裁判均廢棄。 *本件上訴係屬最高法院中
101	101年勞裁字第55號(南山人壽單獨起訴已退休業務員事件)	不利益待遇、支配介入(不當影響工會活動)/	第35條第1項第1款、第5款	一、確認相對人對申請人單獨提起民事確認勞動契約關係不存在之訴訟，構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為。	二、相對人應自收受本裁決決定書之日起10日內，於公司內部網站之首頁訊息公告區以標題「行政院勞工委員會不當勞動行為裁決決定書101年勞裁字第55號」提供連結或下載之方式，將本	臺北高等行政法院102年訴字第796號/改制前行政院勞工委員會中華民國102年3月8日101勞裁字第55號不當勞動行為裁決決定書關於主文第一項「確認相對人對申請人單獨提起民事確認	

裁決案編號		爭點		裁決決定		法院爭訟(救濟)	
					裁決決定主文第一項以標楷體 16 號字型公告 10 日以上，並將公告事證存查。	勞動契約關係不存在之訴訟，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為」部分撤銷。確認上揭所示裁決決定書關於主文第二項違法。最高行政法院 103 年度判字第 458 號判決/上訴(勞動部)駁回。	
101	101 年勞裁字第 56 號(南山人壽單獨起訴工會申訴委員)	支配介入(不當影響工會活動)	工會法第 35 條第 1 項第 1 款	一、確認相對人對申請人單獨提起民事確認勞動契約關係不存在之訴訟，構成	二、相對人應自收受本裁決決定書之日起，將本裁決決定主文第一項以標楷體 16 號字型公告於所屬	臺北高等行政法院 102 年訴字第 467 號/原裁決決定主文第一項「確認相對人對申請人單獨提起民事	

裁決案編號		爭點		裁決決定		法院爭訟(救濟)	
	((區經理))事件)			工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為。	內部網站首頁10日以上，並將公告事證存查。	確認勞動契約關係不存在之訴訟，構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為」撤銷。 確認原裁決決定主文第二項違法。 最高行政法院105年度判字第40號判決/上訴(勞動部)駁回。	
101	101年勞裁字第72號(台灣航勤懲處參與工會活動員工並對工會財產為假	不利益待遇、支配介入(受懲戒處分不利待遇爭議、不當影響工會活動爭議)	工會法第35條第1項第1款、第5款	一、相對人針對(一)101年1月7日至9日未遵班表服勤之申請人(包含相對人通知調整班表後未遵照班表	二、申請人王○○等34人因上述第一項(一)、(二)行為而受到相對人所為之懲戒處分無效；相對人應就無效部分重啟100年	臺北高等行政法院102年度訴字第1430號判決/原裁決決定主文第一項關於「相對人針對(一)101年1月7日至9日未遵班表服勤之申	工會對資方所為假扣押行為提起侵權行為損害賠償訴訟臺灣高雄地方法院105年度訴字第669號/原告之訴及假執行之聲請均駁回。

裁決案編號	爭點	裁決決定	法院爭訟(救濟)
	扣押 強制 執行 事件)	<p>服勤之會員部分)所為之懲戒處分；</p> <p>(二)</p> <p>101年1月7日非工作時段刷卡進入二崗管制區後停留於23號機坪部分之申請人所為之懲戒處分，構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為。相對人針對申請人工會財產所為假扣押強制執行行為，構成工會法</p>	<p>度考績評比會議，另為適當考績等第處理，如有應補發考績獎金者，應予補發。</p> <p>三、相對人自本裁決決定書送達翌日起不得以申請人工會之會員從事工會活動為理由而對其會員為不利益待遇等不當影響、妨礙或限制工會之組織、活動之不當勞動行為。</p> <p>四、相對人應自本裁決決定書送達翌日起7日內，於相對人內部網站之首頁訊息公</p> <p>請人(包含相對人通知調整班表後未遵照班表服勤之會員部分)所為之懲戒處分，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為；(二)</p> <p>101年1月7日非工作時段刷卡進入二崗管制區後停留於23號機坪部分之申請人所為之懲戒處分，構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為」部分及主文第二項均撤銷。</p> <p>確認被告</p>

裁決案編號		爭點		裁決決定		法院爭訟(救濟)	
				第 35 條 第 1 項 第 5 款 之不當 勞動行 為。 五、申請 人其餘 之申請 駁回。	告區以標 題「行政 院勞工委 員會不當 勞動行為 裁決決定 書 101 年 勞裁字第 72 號」提 供連結或 下載之方 式，將本 裁決決定 主文第 一、二及 三項以標 楷體 16 號字型公 告 10 日 以上，並 將公告事 證存查。	於原裁決 決定主文 第四項命 原告將上 開撤銷部 分公告， 並將公告 事證存查 為違法。 原告其餘 之訴駁 回。 最高行政 法院 104 年度判字 第 670 號 判決/兩 造上訴均 駁回。	

判決字號斜體者為司法院未公開或尚未上傳檔案之案件

3. 102 年度不當勞動裁決與後續爭訟結果表

裁決案編號		爭點		裁決決定		法院爭訟(救濟)	
年度	裁決 字號 (含事 件名 稱)	爭議類 型(勞 動部之 歸類)	條文適 用	主文	救濟命令	行政：高 行/最高 行判決字 號訴訟結 果	民事：各 審級法院 判決字號 訴訟結果
102	102 年 勞裁 字第 5 號(土 地銀	不利益 對待 (考績 爭議)/	工會法 第 35 條第 1 項第 1 款	一、確認 相對人 將申請 人蔡 ○○100	二、相對 人應自本 裁決決定 書送達翌 日起 30	臺北高等 行政法院 102 年訴 字第 1717 號/原裁	

裁決案編號		爭點		裁決決定		法院爭訟(救濟)	
	行工會理事長考績乙等事件)			年度考績評為乙等構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為	日內作成申請人蔡○○100年度考績為甲等之意思表示。	決決定主文第2項關於「相對人應自本裁決決定書送達翌日起30日內作成申請人蔡桂華100年度考績為甲等之意思表示」部分撤銷。原告(資方)其餘之訴駁回。	
102	102年勞裁字第6號(上海銀行影響工會活動與工會理事長考績D等事件)	不利益待遇、支配介入(雇主阻撓工會會員大會)	工會法第35條第1項第1款、第5款	一、確認相對人人力資源處經理何○○，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	三、相對人應自收受本裁決決定書之日起30日內，撤銷申請人陳軍智101年度年終考績為「D」等之考評，另為適當之考評。	臺北高等行政法院102年訴字第1357號/原裁決決定主文第二項、第三項均撤銷。確認原裁決決定主文第五項關於命原告將原裁決決定主文第二項、第三項公告及	

裁決案編號	爭點	裁決決定	法院爭訟(救濟)
		<p>員大會 會場之 行為，構 成工會 法第 35 條第 1 項第 5 款之不 當勞動 行為。</p> <p>二、確認 相對人 將申請 人陳軍 智 101 年度年 終績效 評核評 定為「D」 等，並依 此核給 績效獎 金之行 為，構成 工會法 第 35 條 第 1 項 第 1 款 之不 當 勞動 行為。</p>	<p>大會、會 務運作等 不當影 響、妨礙 或限制工 會之組織 或活動之 不當勞動 行為。</p> <p>五、相對 人應自收 受本裁決 決定書之 日起 10 日內，於 公司內部 網站之首 頁訊息公 告區以標 題「行政 院勞工委 員會不當 勞動行為 裁決決定 書 102 年 勞裁字第 6 號」提 供連結或 下載之方 式，將本 裁決決定 主文第一 項、第二 項、第三 項、第四 項以標楷 體 16 號</p> <p>將該公告 事證存查 部分違 法。 原告(資 方)其餘 之訴駁 回。 最高行政 法院 104 年度判字 第 287 號 判決/兩 造上訴均 駁回。</p>

裁決案編號		爭點		裁決決定		法院爭訟(救濟)	
					字型公告 10日以上，並將 公告事證 存查。		
102	102年勞裁字第10號(中華系統整合有限公司解僱勞資會議勞方代表事件)	不利益待遇、支配介入、解僱(解僱)	工會法第35條第1項第1、5款 工會法第35條第2項	申請人裁決之申請駁回。		臺北高等行政法院102年訴字第1431號/原告(勞方)之訴駁回。最高行政法院103年裁字第1027號/上訴不合法，以裁定駁回	勞方起訴： 臺灣台北地方法院102年勞訴字第158號/原告之訴(勞方)及假執行之聲請均駁回。 臺灣高等法院105年度上字第410號判決/上訴(勞方)駁回 資方公司主管對勞方許○○提起侵權行為損害賠償之訴 臺灣台北地方法院104年度訴字第602號判決/原告之訴及其

裁決案編號		爭點		裁決決定		法院爭訟(救濟)	
							<p>假執行之聲請均駁回。</p> <p>臺灣高等法院 105 年度上字第 172 號判決/資方公司主管提起上訴。原判決關於駁回上訴人後開第二項之訴及該部分假執行之聲請部分，暨訴訟費用之裁判均廢棄。被上訴人應給付上訴人董福源、郭佳瑋、劉怡君各新臺幣壹拾伍萬元，及均自民國一百零四年一月二十七日起至清償日止，按年息百分之五計算之</p>

裁決案編號		爭點		裁決決定		法院爭訟(救濟)	
							利息。 臺灣高等 法院 106 年度再易 字第 16 號判決/ 勞方許 ○○提起 再審。再 審之訴駁 回。
102	102 年勞 裁字 第 16 號(崇 文國 小「教 師意 見調 查」事 件)	不誠信 協商 (團體 協約誠 信爭 議)/	團體協 約法第 6 條第 1 項	一、確認 相對人 於 102 年 1 月 14 日至 1 月 16 日舉行 校內教 師意見 普查之 行為，構 成違反 團體協 約法第 6 條第 1 項前段 所定誠 信協商 之不當 勞動行 為。 二、申請 人其餘 請求駁 回。		臺北高等 行政法院 102 年訴 字第 2002 號/原告 (資方)之 訴駁回。 最高行政 法院 103 年度裁字 第 1550 號 裁定/上 訴(資方) 不合法以 裁定駁回	
102	102 年	支配介	工會法	一、確認		臺北高等	

裁決案編號		爭點		裁決決定	法院爭訟(救濟)
	勞裁 字第 17號 (台北 市第 九信 用合 作社 更改 會務 假請 假程 序事 件)	入、不 利益待 遇(會 務假)	第 35 條第 1 項第 1 款、第 3 款、 第 5 款	相對人 於 102 年 3 月 29 日就 申請人 102 年 4 月 1 日 至同年 6 月 28 日 之會務 假申請 僅准假 8 日，並要 求其餘 會務假 應循往 例詳附 理由部 分，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。 二、申請 人其餘 請求駁 回。	行政法院 102 年訴 字第 1661 號/原告 (資方)之 訴駁回。

裁決案編號		爭點		裁決決定		法院爭訟(救濟)	
102	102年勞 裁字第18號(上海商銀工會幹部解僱事件)	不利益對待、支配介入、解僱(解僱爭議)	工會法第35條第1項第1款、第5款 工會法第35條第2項	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、確認相對人於102年4月15日對申請人陳軍智所為之解僱行為，構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為。 三、確認相對人於102年4月15日對申請人陳軍智所為之	四、相對人應於裁決決定書送達之日起7日內回復申請人陳軍智臺北作業中心徵信處理中心徵估中級專員職位。 五、相對人應給付申請人陳軍智102年端午節金新臺幣10,000元，並應自102年4月16日起至復職日止按月給付申請人陳軍智薪資53,800元(102年7月15日後則依申請人陳軍智原職級調薪後之金額)、膳費3,000	民國103年11月19日臺北高等行政法院102年訴字第1856號/訴訟事件不屬行政法院審判之權限，以裁定駁回。 最高行政法院104年度裁字第645號裁定/抗告駁回	資方提起確認僱傭關係不存在之訴 臺灣臺北地方法院103年度重勞訴字第1號判決/確認兩造間僱傭關係自民國一百零二年四月十六日起不存在。 確認被告對原告如附表所示之債權不存在。 臺灣高等法院103年度重勞上字第32號判決/原判決廢棄。 上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴駁回。 最高法院105年度台上字第

裁決案編號		爭點		裁決決定	法院爭訟(救濟)
				<p>解僱行為無效。</p> <p>元及每月按薪資5%提撥養老儲蓄金，並依上海商業儲蓄銀行行員活期儲蓄存款管理辦法核計優惠存款利息。</p>	<p>1022 號判決/上訴(資方)駁回。</p> <p>勞方請求損害賠償臺灣臺北地方法院106 年度勞訴字第311 號判決/被告應給付原告新臺幣陸萬肆仟元，及其中新臺幣肆萬捌仟元自民國一百零五年十一月二十一起算，其餘新臺幣壹萬陸仟元自民國一百零六年七月二十一起算，均至清償日止，按年息百分之五計算之利息。</p> <p>原告其餘之訴駁</p>

裁決案編號	爭點	裁決決定	法院爭訟(救濟)
			<p>回。</p> <p>臺灣高等法院 107 年度勞上易字第 79 號判決/資方提起上訴。原判決關於駁回上訴人後開第二項請求部分，及訴訟費用之裁判（除確定部分外），均廢棄。</p> <p>被上訴人應再給付上訴人新臺幣肆拾元，及自民國一百零五年十月七日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。</p> <p>其餘上訴及追加之訴均駁回。</p>

裁決案編號		爭點		裁決決定		法院爭訟(救濟)	
102	102 年 勞裁 字第 21 號 (上海 商銀 主導 工會 會員 大會 事件)	支配介 入(不 當影響 工會活 動)	工會法 第 35 條第 1 項第 5 款	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	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。	臺北高等 行政法院 102 年訴 字第 1892 號/原裁 決決定不 利於原告 (資方)部 分撤銷。 最高行政 法院 104 年度判字 第 515 號 判決/勞 動部上 訴。原判 決廢棄， 發回臺北 高等行政 法院。 臺北高等 行政法院 104 年度 訴更一字 第 94 號判 決/原告 (資方)之 訴駁回。 最高行政 法院 106 年度判字 第 222 號 判決/上 訴(資方) 駁回	勞方陳 ○○對上 海商業儲 蓄銀行企 業工會提 起確認會 議決議無 效之訴臺 灣臺北地 方法院 102 年度 訴字第 1959 號判 決/確認 上海商業 儲蓄銀行 企業工會 於民國一 百零二年 四月十四 日在臺北 市○○路 ○段○○ 號三樓臺 北市幸安 區民活動 中心召開 之第一屆 第一次臨 時會員大 會，關於 依連署進 行討論案 之第五案 「否決一 月二十六 日勞資會

裁決案編號	爭點	裁決決定	法院爭訟(救濟)
		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。	議代表、勞工退休準備金監督委員會委員代表、職工福利委員會委員代表選舉結果與決議」第六案「修改章程，增訂罷免理事、常務理事、理事長、監事、常務監事及會員代表之條文」第七案「依第六案修訂後之章程提案罷免本工會現任理監事及常務理事」第八案「本工會自即日起宣告解散並另行連署成立新工會，推選陳明治擔

裁決案編號		爭點		裁決決定		法院爭訟(救濟)	
							任解散之 清算人與 新工會之 發啟人， 並於清算 期間負責 所有會 務，所有 原任理監 事應自即 日起立即 停權，且 不得以工 會名義從 事任何活 動，原工 會圖記 (印章) 應予作 廢，由清 算人重刻 新圖記樣 式並辦理 變更。原 工會常務 理事及理 監事必須 配合所有 清算作 業，所有 工會相關 文件、證 書、帳 冊、工會 圖記、存 款存摺、 印鑑與行

裁決案編號		爭點		裁決決定		法院爭訟(救濟)	
							<p>政資源等，應立即交付清算人。原工會部落格與會址應自即日起停止使用，聯絡地址由清算人另行訂定。」之決議均無效。臺灣高等法院 106 年度上字第 201 號判決/上海商業儲蓄銀行企業工會提起上訴。上訴駁回。最高法院 108 年度台上字第 2211 號判決/上海商業儲蓄銀行企業工會提起上訴。原判決廢棄，發回臺灣高等</p>

裁決案編號		爭點		裁決決定		法院爭訟(救濟)	
							法院。 臺灣高等 法院 109 年度上更 一字第 88 號判決/ 原判決廢 棄。 被上訴人 (勞方)在 第一審之 訴駁回。
				確認相 對人 101 年 10 月 起對申 請人林 甲 ○○、林 乙 ○○、吳 ○○、朱 ○○等 4 人之派 車送貨 調度，構 成工會 法第 35 條第 1 項第 1 款「對 於勞工 組織工 會、加入 工會、參 加工會 活動或		臺北高等 行政法院 103 年度 訴字第 110 號判 決/原告 (資方)之 訴駁回。	

裁決案編號		爭點		裁決決定		法院爭訟(救濟)	
				擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇」、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。			
	102年度勞裁字第40號(台灣中小企業銀行調動員工事件)			本案雙方於裁決程序中達成和解。			勞方對調動當時董事長提起侵權行為損害賠償之訴 臺灣臺中地方法院103年度中勞簡字第65號判決/原告之訴駁回。 臺灣臺中地方法院

裁決案編號		爭點		裁決決定		法院爭訟(救濟)	
							104 年度勞簡上字第 2 號判決/上訴(勞方)駁回。
102	102 年勞裁字第 49 號(中華航空解僱濫用藥物工會幹部事件)	不利益待遇、解僱(解僱爭議)/	工會法第 35 條第 1 項第 1 款 工會法第 35 條第 21 項	申請人裁決之申請駁回。		臺北高等行政法院 103 年度訴字第 594 號裁定/行政法院無審判權限，且已有民事訴訟繫屬在案無移送之必要，以裁定駁回原訴。最高行政法院 103 年度裁字第 1723 號裁定/勞動部抗告駁回。	勞方起訴請求確認僱傭關係存在臺灣桃園地方法院 103 年重勞訴字第 5 號/原告(勞方)之訴駁回。臺灣高等法院 104 年度重勞上字第 3 號判決/上訴(勞方)駁回。最高法院 105 年度台上字第 158 號裁定/上訴(勞方)不合法，以裁定駁回。
102	102 年勞裁字第 58	不利益對待、支配介入(考	工會法第 35 條第 1 項第	一、申請人請求確認相對人自		臺北高等行政法院 103 年度訴字第	

裁決案編號		爭點		裁決決定		法院爭訟(救濟)	
	號(力晶科技股份有限公司未發給籌組工會員工績效獎金事件)	績爭議)	1、5款	動化工程處副處長徐○○及P1/2自動化工程部經理張○○於100年6月23日要求申請人保證不得籌組工會及相關之行為構成工會法第35條第1項第5款,及確認相對人將申請人100及101年度年終績效評核評定為「乙」等,並依此未核給102年第一季與第		959號判決/原告(勞方)之訴駁回。最高行政法院104年度判字第512號判決/上訴(勞方)駁回。	

裁決案編號		爭點		裁決決定		法院爭訟(救濟)	
				二季績效獎金(共計44,800元)之行為構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為部分不受理。 二、申請人其餘裁決之申請駁回。			

判決字號斜體者為司法院未公開或尚未上傳檔案之案件

4. 103 年度不當勞動裁決與後續爭訟結果表

裁決案編號		爭點		裁決決定		法院爭訟(救濟)	
年度	裁決字號(含事件名稱)	爭議類型(勞動部之歸類)	條文適用	主文	救濟命令	行政：高行/最高行 判決字號 訴訟結果	民事：各審級法院 判決字號 訴訟結果
103	103 年勞裁字第 1 號(台北市第九	不利益對待、支配介入、解僱(解僱	第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款 第 35	一、確認相對人於 103 年 1 月 20 日對申請人	二、相對人應回復申請人游凱鈞松山分社出納課長之職	臺北高等行政法院 103 年訴字第 943 號/本件應移送民	103 年度勞訴字第 169 號/因原告(資方)未繳交訴訟費

裁決案編號	爭點	爭點	條第 2 項	裁決決定	務，並自	法院爭訟(救濟)	用，裁定
	信用 合作 社解 僱工 會理 事長 事件)	爭議 工會會 務假爭 議)	條第 2 項	所為解 僱行為 違反工 會法第 35 條第 1 項第 1 款「對於 勞工組 織工 會、加入 工會、參 加工會 活動或 擔任工 會職 務，而拒 絕僱 用、解 僱、降 調、減薪 或為其 他不利 之待 遇」、第 5 款「不 當影 響、妨礙 或限制 工會之 成立、 組織或 活動」， 依同法 第 35 條 第 2 項 無效。 三、申請	103 年 2 月 1 日起 至申請人 游凱鈞復 職之日 止，按月 於每月發 薪日給付 申請人游 凱鈞新台 幣 72,930 元，暨自 各期給付 之日起至 清償日 止，各按 年息百分 之五計算 之利息。	事法院， 然因已向 民事法院 提起訴訟 而無移送 送必要， 以裁定駁 回。	駁回。

裁決案編號		爭點		裁決決定		法院爭訟(救濟)	
				人其餘 裁決之 申請駁 回。			
	103年 勞裁 字第5 號裁 決(新 北市 政府 環境 保護 局工 會理 事長 考績 丙等 事件)	不利益 待遇、 支配介 入、考 績(考 績)	工會法 第35 條第1 項第1 款及第 5款	一、申請 人請求 確認相 對人所 為101 年之年 終考核 構成工 會法第 35條第 1項第1 款及第5 款之不 當勞動 行為部 分，不予 受理。 二、確認 相對人 以102 年10月 23日北 環秘字 第 1022939 603號函 作成維 持申請 人101 年度丙 等之年 終考 核，構成	三、前項 相對人對 申請人所 為丙等之 年終考核 應予撤 銷，相對 人並應另 為適當之 年終考 核。 四、相對 人應自收 受本裁決 決定書之 日起7日 內，於相 對人內部 網站之首 頁訊息公 告區，以 標題「勞 動部不當 勞動行為 裁決決定 書103年 勞裁字第 5號」提 供連結或 下載之方 式，將本 裁決決定 書主文第		勞方提起 給付考績 獎金之訴 臺灣新北 地方法院 105年度 勞訴字第 112號判 決/被告 應給付原 告新臺幣 貳萬參仟 參佰伍拾 貳元，及 自民國一 〇五年十 二月七日 起至清償 日止，按 年息百分 之五計算 之利息。 原告其餘 之訴駁回 *本件裁 決後，新 北市環保 局於103 年10月 29日作成 原告丙等 之101年 度年終考

裁決案編號		爭點		裁決決定		法院爭訟(救濟)	
				工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。五、申請人其餘請求駁回。	一項及第二項以標楷體 16 號字型公告 10 日以上，並將公告事證存查。		績，原告對此考績向新北市政府申請勞資調解爭議。之後新北市環保局對原告 101 年度年終考績核定為乙等。勞方不服，提起本訴訟請求新北市環保局應給付 3 個半月之甲等考績獎金 16,760 元以及原告未能領取 101 年度應有 28 天之不休假獎金、勞動節補休工資共計 32,248 元。
103	103 年勞裁字第 12 號裁決(兆豐)	支配介入(工會會務假爭議)	工會法第 35 條第 1 項第 5 款	一、確認相對人兆豐金融控股股份有限公司	二、相對人兆豐金融控股股份有限公司應於收受本裁決	臺北高等行政法院 103 年度訴字第 1517 號判決/資方	

裁決案編號		爭點		裁決決定		法院爭訟(救濟)	
	金控 拒絕 提供 特定 工會 辦公 處所)			於 103 年 1 月 13 日及 同年 6 月 6 日 發函申 請人兆 豐金融 控股股 份有限 公司與 子公司 工會，拒 絕提供 辦公室 予申請 人兆豐 金融控 股股份 有限公 司與子 公司工 會之行 為，構成 工會法 第 35 條 第 1 項 第 5 款 之不當 勞動行 為。 三、申請 人其餘 裁決之 請求駁 回。	決定書之 翌日起 6 個月內提 供適當之 辦公室予 申請人兆 豐金融控 股股份有 限公司與 子公司工 會供會務 使用。關 於提供辦 公室之具 體條件內 容，應由 相對人兆 豐金融控 股股份有 限公司與 申請人兆 豐金融控 股股份有 限公司與 子公司工 會依協商 之方式決 定之，並 應自收受 本裁決決 定書翌日 起 20 日 內開始協 商。	起訴。原 裁決決定 主文第 一、二項 均撤銷。 最高行政 法院 104 年度判字 第 338 號 判決/勞 動部上 訴。原判 決廢棄， 發回臺北 高等行政 法院。 臺北高等 行政法院 104 年度 訴更一字 第 79 判決 /原告(資 方)之訴 駁回。 最高行政 法院 105 年度判字 第 389 號 判決/(資 方)上訴 駁回。	
103	103	不利益	工會法	一、確認	二、相對	臺北高等	

裁決案編號		爭點		裁決決定		法院爭訟(救濟)	
	年勞 裁字 第15 號(橡 樹工 業材 料股 份有 限公 司工 會幹 部調 職事 件)	對待、 支配介 入(調 職、不 當影響 工會活 動)	第35 條第1 項第1 款及第 5款	相對人 102年 12月25 日調動 申請人 彭材工 作之行 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。 三、申請 人其餘 裁決之 請求駁 回。	人應於本 裁決決定 書送達7 日內回復 申請人與 原任工安 衛生部經 理相當的 工作職 務。	行政法院 103年度 訴字第 1554號判 決/原告 (資方)之 訴駁回。	
103	103年 勞裁 字第 17號 (健保 署工 會理 事長 考績 三等 事件)	不利益 對待 (考績)	第35 條第1 項第1 款	申請人 裁決之 申請駁 回。		臺北高等 行政法院 103年訴 字第1630 號/原告 (勞方)之 訴駁回。	
103	103年 勞裁 字第 18號 (台灣	支配介 入(代 扣工會 會費)	工會法 第35 條第1 項第5 款	一、確認 相對人 自103 年4月 份起停	二、相對 人應自收 受本裁決 決定書之 次月起,	臺北高等 行政法院 103年度 訴字第 1344號判	

裁決案編號		爭點		裁決決定		法院爭訟(救濟)	
	銀行 停止 代扣 高雄市台灣銀行企業工會特別會員會費事件)			止代扣 申請人 特別會 員會費 行為，構 成工會 法第 35 條第 1 項第 5 款之不 當勞動 行為。	恢復按 103 年 3 月份申請 人特別會 員人數 (114 人) 繼續代扣 申請人特 別會員會 費，並將 代扣之會 費交付予 申請人。	決/資方 提起訴 訟。裁決 決定撤 銷。 最高行政 法院 104 年度判字 第 423 號 判決/原 判決廢 棄。被上 訴人(資 方)在第 一審之訴 駁回。	
103	103 年 勞裁 字第 31 號 (橡樹 工業 材料 公司 工會 幹部 KPI 總 分扣 分事 件)	不利益 對待、 支配介 入(其 他)	工會法 第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款	一、確認 相對人 於 103 年 7 月 未對申 請人彭 材調整 薪資，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。 三、申請 人工會 及申請 人彭材	二、相對 人應於本 裁決書送 達七日 內，給予 申請人彭 材一個級 距以上之 薪資調 整，並溯 及於 103 年度 7 月 起生效。	資方起訴 部分： 臺北高等 行政法院 104 年訴 字第 348 號/原裁 決決定主 文第 1 項、第 2 項均撤 銷。 最高行政 法院 106 年度判字 第 165 號 判決/上 訴(勞動 部)駁回。 勞方起訴	資方提起 確認薪資 調整請求 權不存在 之訴： 臺灣臺北 地方法院 104 年度 北勞簡字 第 20 號 裁定/原 告之訴駁 回。 *台北地 院認原告 所提給予 被告一個 級距以上 之薪資調 整，並溯

裁決案編號		爭點		裁決決定	法院爭訟(救濟)	
				<p>請求裁決「確認相對人101年及102年間未依據申請人彭材之工作表現予以調薪及未發給申請人彭材特定金額之特別紅利獎金之行為，構成工會法第35條第1項第1、5款之不當勞動行為」部分，不予受理。</p> <p>四、申請人工會及申請人彭材請求裁決「確認相對人103年月未發給</p>	<p>部分：臺北高等行政法院104年訴字第355號/對不受理之裁決決定未依法先提起訴願，起訴不合法以裁定駁回。</p>	<p>及於103年7月起生效之薪資調整請求權不存在，屬公法關係所生爭議，普通法院並無審判權，原告本訴不能認為合法，應予駁回。</p>

裁決案編號		爭點		裁決決定	法院爭訟(救濟)	
				<p>申請人彭材 102 年度 90% 之特別紅利獎金之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1、5 款之「不當勞動行為」部分，不受理。</p> <p>五、申請人工會請求裁決「確認相對人於 102 年 7 月未根據黃○○101 年度之工作表現調整薪資、103 年 7 月未根據鄒○○與黃○○102 年度之</p>		

裁決案編號		爭點		裁決決定		法院爭訟(救濟)	
				工作表現調整薪資、以及102年、103年僅發放黃○○僅0.5個月年終特別紅利等行為，構成工會法第35條第1項第5款之「不當勞動行為」部分，不予受理。			
103	103年勞裁字第38號(新海瓦斯未發放激勵獎金與進行特定工會活動之工	不利益待遇、支配介入(不當影響工會活動、其他)。	工會法第35條第1項第1款及第5款	一、確認相對人103年7月21日通知以「同意值班」作為核發102年度獎勵金10,000元之唯一標準，致參與拒絕	二、相對人應自收受本裁決決定書後七日內，給付各申請人袁月嬌、董家鈺、李克榮、駱朝棋、吳耀章、林椿証、黃文鴻、趙文福、鄭清	臺北高等行政法院105年度訴字第995號判決/原告(資方)之訴駁回。最高行政法院109年度裁字第848號裁定/上訴不合法，以裁	

裁決案編號		爭點		裁決決定		法院爭訟(救濟)	
	會幹部)			<p>值班活動而不同意值班之勞工即申請人袁月嬌、董家鈺、李克榮、駱朝棋、吳耀章、林椿証、黃文鴻、趙文福、鄭清根、王水龍等 10 人未能領取獎勵金之行為，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。</p> <p>四、申請人其餘請求駁回。</p>	<p>根、王水龍因不同意值班所減少核發與 102 年度獎勵金等額之新台幣 10,000 元。</p> <p>三、相對人自收受本裁決決定書之日起，不得再以申請人新海瓦斯股份有限公司工會之幹部、會員是否同意值班為唯一標準，而為不利之待遇，或為其他不當影響、妨礙或限制申請人工會拒絕值班之活動。</p>	定駁回。	
103	103 年勞裁字第 42 號	不利益待遇、支配介入、不	工會法第 35 條第 1 項第 1	申請人裁決之申請駁回。		臺北高等行政法院 104 年度訴字第	

裁決案編號		爭點		裁決決定		法院爭訟(救濟)	
	(新海瓦斯員工現金紅利發放事件)	誠信協商。 (不當影響工會活動爭議)	款及第5款。 團體協約法第6條。			692 號判決/原告(勞方)之訴駁回。 最高行政法院 105 年度判字第 134 號判決/上訴(勞方)駁回	
103	103 年勞裁字第 43 號(大成商工拒絕上級工會幹部擔任團體協商代表與不誠信協商事件)	不誠信協商 (團體協約誠信協商爭議)	團體協約法第 6 條第 1 項	一、申請人以相對人拒絕就代扣工會會費條款進行團體協商構成不當勞動行為之裁決申請，不予受理。 二、確認相對人於團體協約協商期間，片面(1)調整申請人會員之學術研究費；		臺北高等行政法院 104 年訴字第 740 號/原告(資方)之訴駁回。	

裁決案編號		爭點		裁決決定	法院爭訟(救濟)	
				(2)將申請人會員之不定期勞動契約改為定期勞動契約； (3)將勞動條件(行政人員約定要項第九、十一、十二、十三點)列入申請人會員聘約等行為，構成違反團體協約法第6條第1項之不當勞動行為。 三、申請人其餘請求駁回。		
103	103年勞裁字第52號(南勢)	不誠信協商(團體協約誠信協商)	團體協約法第6條第1項	一、確認相對人於103年5月14日第		臺北高等行政法院104年度訴字第975號判

裁決案編號		爭點		裁決決定		法院爭訟(救濟)	
	國小 意圖 延滯 協商 程序 事件)	爭議)		9次協商 會議 時，拒絕 就第8 次協商 時已全 部達成 合意之 團體協 約草案 簽署團 體協 約，並就 101年 12月13 日第1 次協商 會議已 達成合 意之團 體協約 草案第4 條提出 修正意 見，且堅 持其意 見至103 年10月 1日第 12次協 商會議 之行 為，構成 團體協 約法第6 條第1 項之不		決/原告 (資方)之 訴駁回。 最高行政 法院105 年度裁字 第580號 裁定/上 訴不合 法，以裁 定駁回。	

裁決案編號		爭點		裁決決定		法院爭訟(救濟)	
				當勞動行為。 二、申請人其餘之請求駁回。			

判決字號斜體者為司法院未公開或尚未上傳檔案之案件

5. 104 年度不當勞動裁決與後續爭訟結果表

裁決案編號		爭點		裁決決定		法院爭訟(救濟)	
年度	裁決字號(含事件名稱)	爭議類型(勞動部之歸類)	條文適用	主文	救濟命令	行政：高行/最高行 判決字號 訴訟結果	民事：各審級法院 判決字號 訴訟結果
104	104 年勞裁字第 10 號(台灣玻璃工會幹部績效評核 C 事件)	不利益待遇、支配介入(考績爭議)	工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款	一、確認相對人對許○○等 11 人於 103 年度第二季獎金考核評等為 C，致不利影響所能領取之季績效獎金數額之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款	二、前項 C 之考核評等應予撤銷，相對人應重為適當考評後，補發季績效獎金。	臺北高等行政法院 104 年訴字第 1484 號判決/原告(資方)之訴駁回。最高行政法院 106 年度判字第 223 號判決/上訴(資方)駁回。	

裁決案編號		爭點		裁決決定		法院爭訟(救濟)	
				及第5款之不當勞動行為。 三、申請人許○○等11人之裁決申請不受理。			
104	104年勞裁字第20號(普利來公司終止與籌組工會員工間之僱傭契約)	不利益對待、支配介入(解僱)	工會法第35條第1項第1款及第5款	申請人裁決之申請駁回。			勞方提起確認僱傭關係存在之訴臺灣新竹地方法院105年度重勞訴字第1號/被告應給付原告新臺幣陸佰玖拾捌元，及自民國一百零五年二月十九日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。原告其餘之訴駁回。
104	104年勞	不利益對待、	工會法35條	一、確認相對人	三、相對人應於本	臺北高等行政法院	臺灣臺中地方法院

裁決案編號	爭點	裁決決定	法院爭訟(救濟)			
裁字第27號 (豐原客運解僱進行工會活動工會會員事件)	解僱 (解僱)	第1項第1款工會法第35條第2項規定	於104年4月10日終止與申請人間勞動契約之行為，構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為。 二、確認相對人於104年4月10日對申請人所為之解僱行為無效。	裁決決定書送達次日起7日內回復申請人之原任職務。 四、相對人應自104年4月11日起至申請人復職日止，按月於次月10日給付申請人薪資新台幣43,629元及自每月發薪日之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之法定利息。	104年度訴字第2021號判決/原告(資方)之訴駁回。最高行政法院106年度判字第501號判決/上訴(資方)駁回。	105年度勞訴字第7號判決/原告(資方)之訴及假執行之聲請均駁回。 臺灣高等法院臺中分院105年度勞上字第27號判決/上訴(資方)及假執行之聲請均駁回。
104年勞裁字第29號 (富邦商銀工會幹部因「黑函」遭)	不利益對待、調職 (調職、受懲戒處分不利待遇)	工會法第35條第1項第1款工會法第35條第2項	一、確認相對人於民國104年6月1日將申請人調職為通路業務部經辦、	二、相對人應自收受本裁決決定書之日起10日內，回復申請人原任職之○○分行副理及理	臺北高等行政法院104年訴字第2040號/原告(資方)之訴駁回。最高行政法院106年度裁字	臺灣台北地方法院105年勞訴字第25號/原告(勞方)未補繳裁判費，以裁定駁回。

裁決案編號	懲處與調職事件)	爭點		裁決決定	財專員職位，原調職行為依工會法第35條第2項無效。三、相對人於民國104年6月24日對申請人記過乙次之懲處應予撤銷。四、相對人應自收受本裁決決定書之日起10日內，給付申請人新臺幣98,000元整。	法院爭訟(救濟)	第542號裁定/上訴不合法，以裁定駁回。
				<p>104年6月24日對申請人記過乙次、</p> <p>104年6月取消申請人103年度極峰會出國獎勵等行為，構成工會法第35條第1項第1款所規定之不當勞動行為。</p> <p>二、相對人應自收受本裁決決定書之日起10日內，回復申請人原任職之○○分行副理及理財專員職位，原調職行為</p>			

裁決案編號		爭點		裁決決定		法院爭訟(救濟)	
				依工會法第35條第2項無效。 五、申請人其餘請求駁回。			
104	104年勞裁字第30號(華夏科大無正當理由拒絕團體協商事件)	支配介入(團體協約誠信協商)	第35條第1項第5款	一、確認相對人自104年5月11日起至申請本裁決之日(104年7月16日)止,對於申請人要求進行團體協商之書面完全無回應之不作為,構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。 三、其餘	二、相對人應於本裁決書送達翌日起7日內,將本裁決決定書全文以標楷體14號字體公告於相對人網站之首頁(http://www.hwh.edu.tw/bin/home.php)10日以上,並應將公告事證存查。	臺北高等行政法院105年訴字第311號/原告(資方)之訴駁回。	

裁決案編號		爭點		裁決決定		法院爭訟(救濟)	
				請求裁 決事項 不受 理。			
104	104 年 勞裁 字第 45 號 與第 46 號 (南投 縣政 府限 縮與 取消 南投 縣教 育產 業工 會幹 部會 務假 事件)	不當介 入(工 會會務 假、團 體協約 誠信協 商)	工會法 第 35 條第 1 項第 5 款	一、確認 相對人 於 104 年 9 月 1 日府教 學字第 1040164 770 號 函，片面 限縮申 請人理 監事參 加理 事、監事 及常務 理事會 議之公 假時數 且須自 理課務 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、確認 相對人 於 104 年 11 月		臺北高等 行政法院 105 年度 訴字第 839 號判 決/原告 之訴駁 回。 最高行政 法院 107 年度判字 第 500 號 判決/原 判決廢 棄，發回 臺北高等 行政法 院。 臺北高等 行政法院 107 年度 訴更一字 第 103 號 判決/尚 在審理	

裁決案編號	爭點	裁決決定	法院爭訟(救濟)
		<p>3日府教學字第1040209545號函，未同意參加者以公假參加申請人舉辦之會務發展研討會暨勞動教育講習、取消課務排代及研習時數之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。</p> <p>三、確認相對人於104年9月11日府教學字第1040181569號函，片面</p>	

裁決案編號		爭點		裁決決定		法院爭訟(救濟)	
				取消申請人幹部會務假之行為，構成工會法第35條第11項第5款之不當勞動行為。 四、申請人其餘裁決申請駁回。			
104	104年勞裁字第49號(南山人壽拒絕提供團體協商所需資料事件)	不誠信協商(團體協約誠信協商)	團體協約第6條第1項	一、確認相對人未提供3,319名具舊制年資工會會員之任職與否、與相對人簽訂業務代表合約之時間、六個月平均薪資等協商必要資料之行為，構成	二、相對人應於收到本裁決決定書之日起10日內提供：1、具有舊制年資之3,319名工會會員是否仍在相對人任職？ 2、該工會會員何時與相對人簽訂業務代表合約？	臺北高等行政法院105年訴字第355號/原告(資方)之訴駁回。最高行政法院107年度判字第648號判決/資方上訴。原判決廢棄，發回臺北高等行政法院。	臺北高等行政法院

裁決案編號		爭點		裁決決定		法院爭訟(救濟)	
				違反團體協約法第6條第1項無正當理由拒絕誠信協商之不當勞動行為。 三、申請人其餘請求駁回。	3、該工會會員在相對人之六個月平均薪資等團體協商必要資料予申請人。	107年度訴更一字第124號判決/原裁決決定不利於原告(資方)部分撤銷。	
104	104年勞裁字第58號(高雄銀行調動新舊任工會理事長職位)	不利益對待(減薪、調職)	工會法第35條第1項第1款 工會法第35條第2項	一、確認相對人於104年11月19日發布人員任免調遷令，對於申請人李○○之職務與薪資變動之行為，構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為。	三、相對人應於本裁決書送達起7日內恢復申請人李○○之科長職務。 四、相對人應自104年11月20日起至申請人李○○回復原職日止，於次月給付申請人李○○每月一萬元主管職務加給。	臺北高等行政法院105年訴字第1139號/被告(勞動部)104年勞裁字第58號不當勞動行為裁決決定書主文第1、3、4項均撤銷。 最高行政法院106年度裁字第594號裁定/勞動部上訴。	臺灣高雄地方法院105年審訴字第1800號/庭內和解

裁決案編號		爭點		裁決決定		法院爭訟(救濟)	
				<p>二、確認相對人於104年11月19日對於申請人李○○之調任行為，無效。</p> <p>五、申請人其餘裁決之申請駁回。</p>		<p>不合法，以裁定駁回。</p>	
104	104年勞裁字第59號(宜蘭縣政府延展核可團體協約期限事件)	(團體協約誠信協商)	工會法第35條第1項第5款團體協約法第6條第1項	<p>一、確認相對人自104年9月10日協商完成，並經所代理協商學校報請核可後，至今未予核可之行為，構成工會法第35條第1項第5之不當勞動行</p>	<p>四、相對人就宜蘭縣立復興國民中學等42校報請核可之團體協約條款，應儘速審查有無違反政府機關預算或人事管理法令；若無違反政府機關預算或人事管理法令，相對人應儘速進行核可</p>	<p>臺北高等行政法院105年訴字第1512號資方提起訴訟。原裁決決定撤銷。最高行政法院108年度判字第88號判決/勞動部上訴，上訴駁回。</p>	

裁決案編號	爭點	裁決決定	法院爭訟(救濟)
		<p>為。</p> <p>二、確認相對人自 104 年 9 月 10 日協商完成，並經所代理協商學校報請核可後，至今未予核可而要求重新商議之行為，構成團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為。</p> <p>三、確認相對人未履行雙方在 104 年 9 月 10 日團體協約第 9 次協商會議決議「尚未協商完</p>	<p>程序。</p> <p>五、相對人應依其與申請人團體協約協商第 9 次會議之決議，就尚未協商完成之原條文第 14 條及第 19 條與申請人繼續協商。</p>

裁決案編號		爭點		裁決決定		法院爭訟(救濟)	
				成之第 14條及 第19 條,於會 後另訂 時間再 作協商」 之行 為,構成 團體協 約法第6 條第1 項之不 當勞動 行為。			

判決字號斜體者為司法院未公開或尚未上傳檔案之案件

6. 105 年度不當勞動裁決與後續爭訟結果表

裁決案編號		爭點		裁決決定		法院爭訟(救濟)	
年度	裁決字號(含事件名稱)	爭議類型(勞動部之歸類)	條文適用	主文	救濟命令	行政：高行/最高行 判決字號 訴訟結果	民事：各審級法院 判決字號 訴訟結果
105	105年勞裁字第1號(新海瓦斯工會幹部工作調動後解僱事件)	不利益對待、不當支配、解僱(解僱)	工會法第35條第1項第1款及第5款 工會法第35條第2項	一、確認相對人於104年12月28日終止與申請人袁○○間勞動契約之行為,構成工會法	三、相對人應於本裁決書送達起7日內回復申請人袁○○之原任管理部總務課三級專員職務。 四、相對	資方起訴： 臺北高等行政法院105年訴字第998號/原告之訴駁回。 (訴訟結果一覽表記載為資	臺灣新北地方法院105年重勞訴字第11號/原告(資方)之訴駁回。

裁決案編號		爭點		裁決決定		法院爭訟(救濟)	
				<p>第 35 條 第 1 項 第 1 款 及第 5 款之不 當勞動 行為。 二、確認 相對人 於 104 年 12 月 28 日終 止與申 請人袁 ○○間 勞動契 約之行 為無 效。 六、申請 人其餘 裁決之 申請駁 回。</p>	<p>人應自 104 年 12 月 28 日 起至申請 人袁○○ 復職日 止，按月 於次月 5 日給付申 請人薪資 新臺幣 60,130 元 及自每月 發薪日之 翌日起至 清償日 止，按年 息百分之 五計算之 利息。 五、相對 人應給付 申請人 104 年度 年度獎金 新臺幣 240,520 元，及自 105 年 1 月 27 日 起至清償 日止，按 年息百分 之五計算 之利息。</p>	<p>方有提起 上訴，然 司法院法 學資料檢 索系統查 無本件上 訴以後之 案件字 號) 勞方起 訴： 臺北高等 行政法院 105 年訴 字第 995 號/原告 之訴駁 回。 最高行政 法院 109 年度裁字 第 848 號 裁定/上 訴不合 法，以裁 定駁回。</p>	
105	105 年 勞裁	支配介 入(工	工會法 第 35	申請人 裁決之		臺北高等 行政法院	

裁決案編號		爭點		裁決決定		法院爭訟(救濟)	
	字第6號(第一商業銀行變更工會會假請假程序事件)	會會務假)	條第1項第5款	申請駁回。		105年訴字第1146號/勞方起訴。原裁決決定撤銷。最高行政法院107年度判字第502號判決/勞動部上訴。上訴駁回。	
105	105年勞裁字第11號(中華電信拒絕簽署團體協約草案事件)	不誠信協商(團體協約誠信協商)	團體協約法第6條第1項	一、相對人拒絕就104年12月24日第14次協商時已全部達成合意之團體協約草案簽署團體協約，並對前開草案部分條文提出修正意見，要求續行協商之行為，構成違反		臺北高等行政法院105年度訴字第1437號判決/原告(資方)之訴駁回。最高行政法院107年度判字第125號判決/上訴(資方)駁回。	

裁決案編號		爭點		裁決決定		法院爭訟(救濟)	
				團體協約法第6條第1項之不當勞動行為。 二、申請人其餘申請駁回。			
	105年勞裁字第12號(安泰商銀工會幹部年度考績甲下事件)	不利益對待、支配介入(考績爭議不當影響工會活動)	工會法第35條第1項第1款、第5款	一、確認相對人於105年1月27日將申請人林○○104年度考績考評為「甲下」之行為，構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為。	二、相對人對申請人林○○所為之前項考評應予撤銷，相對人並應於接獲本裁決決定書之翌日起30日內，另為適當之考評。	臺北高等行政法院105年訴字第1709號/原告(資方)之訴駁回。	
105	105年勞裁字第13號(永華機	不利益對待(調職)	第35條第1項第1款	一、確認相對人於105年2月16日公告輪調	二、相對人應自本裁決決定書送達之翌日起7日內，恢	臺北高等行政法院105年度訴字第1433號判決/原告	

裁決案編號	爭點	裁決決定	法院爭訟(救濟)
	械工業股份有限公司工會幹部調任較低技術層次工作事件)	計畫，將申請人由電鍍課電鍍組技術員乙職調動至四輪三課全裝組任技術員乙職之行為，構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為。	復申請人原任於相對人公司電鍍課電鍍組之技術員職務。 三、相對人應自本裁決決定書送達之翌日起7日內，於相對人工廠公告欄，以A3紙張、楷書41號字體，將本裁決決定書主文第一項及第二項揭示10日，並於相對人內部網站之首頁訊息公告區以標題「勞動部不當勞動行為裁決決定書105年勞裁字第13號」提供連結或 (資方)之訴駁回。最高行政法院107年度判字第204號判決/上訴(資方)駁回。

裁決案編號		爭點		裁決決定		法院爭訟(救濟)	
					下載之方式公告10日以上，並將公告事證存查。		
105	105年勞裁字第16號(台灣水泥否准工會會務假事件)	不利益待遇、支配介入(工會會務假、團體協約誠信協商)	工會法第35條第1項第3款、第5款	一、相對人否准申請人工會105年2月18日函申請申請人陳為泓105年2月25日上午8時至12時召開申請人工會第九次團體協約第七次協商會前會之會務公假，構成違反工會法第35條第1項第3款、第5款之不當勞動行為。	三、相對人應核給申請人陳為泓105年3月11日、105年3月15日、105年3月16日上午、105年3月17日及105年3月18日之會務公假。	臺北高等行政法院105年訴字第1506號/資方起訴。原決定關於主文第一項、第三項撤銷。原告其餘之訴駁回。最高行政法院107年度判字第685號判決/兩造均上訴。原判決主文第二項關於駁回上訴人臺灣水泥股份有限公司其餘之訴暨該訴訟費用部分，均廢棄。	

裁決案編號		爭點		裁決決定	法院爭訟(救濟)	
				<p>二、相對人否准申請人陳為泓申請105年3月11日、105年3月15日、105年3月16日上午、105年3月17日及105年3月18日之會務公假，構成違反工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為。</p> <p>四、申請人陳為泓請求確認相對人否准104年6月8日、104年6月</p>	<p>上開廢棄部分，原決定主文第二項撤銷。</p> <p>上訴人勞動部之上訴駁回。</p>	

裁決案編號		爭點		裁決決定		法院爭訟(救濟)	
				24日、104年7月14日會務公假構成違反工會法第35條第1項第1款、第3款及第5款之不當勞動行為部分不受理。 五、申請人其餘請求駁回。			
105	105年勞裁字第20號(嘉義市輔仁高中工會幹部((身兼教師會會長))記過扣減	不利益對待、支配介入(不當影響工會活動)	工會法第35條第1項第1款及第5款	一、申請人有關請求確認相對人對申請人侯○○扣減105年4月之5%激勵獎金之行為，構成工會法第35條第1項第1款	五、相對人應於本裁決決定書送達之日起7日內塗銷對申請人侯○○所製作如附件所示之輔仁高級中學教職員平時考核紀錄表。 六、第三項相對人105年6	臺北高等行政法院105年度訴字第1840號判決/原告(資方)之訴駁回。	

裁決案編號	激勵金事件)	爭點		裁決決定	月 30 日	法院爭訟(救濟)	
				<p>及第 5 款之不當勞動行為之部分，不受理。</p> <p>二、確認相對人於 105 年 4 月 25 日製作如附件所示輔仁高級中學教職員平時考核紀錄表之行為，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。</p> <p>三、確認相對人 105 年 6 月 30 日對申請人侯○○為記過乙次之行</p>	<p>對申請人侯○○所為之記過處分撤銷。相對人應於本裁決決定書送達之日起 7 日內給付申請人侯○○新臺幣 9,525 元。</p>		

裁決案編號		爭點		裁決決定	法院爭訟(救濟)	
				<p>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。</p> <p>四、確認相對人對申請人侯○○扣減 105 年 5、6、7 月之 5% 激勵獎金之行為，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。</p> <p>七、其餘裁決申請駁回。</p>		
105	105 年勞裁字第 21 號(中華)	支配介入(不當影響工會活動)	工會法第 35 條第 1 項第 5 款	<p>確認相對人高雄分公司員工蕭○○</p>	臺北高等行政法院 105 年度訴字第 1872 號判	

裁決案編號		爭點		裁決決定		法院爭訟(救濟)	
	航空 翻閱 罷工 說明 會會 場簽 到簿 事件)			及廖 ○○於 105年5 月4日 前往申 請人舉 辦之罷 工說明 會會 場，並有 翻閱簽 到簿之 行為，構 成工會 法第35 條第1 項第5 款之不 當勞動 行為。		決/原告 (資方)之 訴駁回。 最高行政 法院107 年度裁字 第1367號 裁定/上 訴(資方) 不合法， 以裁定駁 回。	
105	105年 勞裁 字第 22號 (安泰 商銀 修改 團體 協商 會議 草案 事件)	不誠信 協商 (團體 協約誠 信協 商)	團體協 約法第 6條第 1項	確認相 對人於 105年3 月11日 第20次 團體協 商會議 時，將雙 方於104 年7月 30日第 17次團 體協商 會議已 達成共 識之團 體協約		臺北高等 行政法院 106年訴 字第247 號/原告 (資方) 之訴駁 回。	

裁決案編號		爭點		裁決決定		法院爭訟(救濟)	
				草案第28條第1項前段之內容予以變更，及於102年1月3日第7次團體協商會議已達成共識之草案第36條，復增訂第3款列為討論事項之行為，構成團體協約法第62條第1項規定之不當勞動行為。			
105	105年勞裁字第23號(高雄銀行外調工會幹部	不利益待遇、支配介入(調職)	工會法第35條第1項第1款與第5款	一、確認相對人於105年3月24日調動申請人周○○至相對人	二、相對人應於本裁決書送達起30日內恢復申請人周○○原任於相對人總行研究	臺北高等行政法院106年訴字第32號/原告(資方)之訴駁回	最高行政法院106

裁決案編號		爭點		裁決決定		法院爭訟(救濟)	
	事件)			建國分行之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款與第 5 款之不當勞動行為。	發展處專員之職務。	年度裁字第 1224 號裁定/上訴不合法，以裁定駁回。	
105	105 年勞裁字第 25 號(台灣證券交易所甲等考績排序及績效等級第三級事件)	不利益待遇(考績)	第 35 條第 1 項第 1 款	一、申請人請求確認相對人指派申請人市場推廣部推廣組如附件所示之工作職務內容，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為部分不受理。 二、申請人其餘裁決申請駁		臺北高等行政法院 106 年訴字第 375 號/原告(勞方)之訴駁回。最高行政法院 108 年度判字第 385 號判決/上訴(勞方)駁回。	

裁決案編號		爭點		裁決決定		法院爭訟(救濟)	
				回。			
105	105年勞裁字第26號(南山人壽刑事告訴工會會員((身兼業務員與區經理))事件)	不利益對待、支配介入(不當影響工會活動)	工會法第35條第1項第4、5款	一、確認相對人因申請人工會104年12月25日(104)工字第04122501號函而以申請人嚴慶龍為被告所提起之刑事背信罪之告訴行為構成工會法第35條第1項第4、5款之不當勞動行為。 二、確認相對人因申請人工會104年12月25日(104)工字第104122501號函	三、相對人應自收受本裁決決定書送達之翌日起7日內，將本裁決決定主文以標楷體16號字型公告於所屬內部網站首頁10日以上，並將公告事證存查。	臺北高等行政法院106年度訴字第20號判決/裁決決定主文第一項「確認相對人因申請人工會104年12月25日(104)工字第104122501號函而以申請人嚴慶龍為被告所提起之刑事背信罪之告訴行為構成工會法第35條第1項第4、5款之不當勞動行為。」第二項「確認相對人因申請人工會104年12月25日(104)工字第	最高行政法院109年判字第583號判決維持臺北高等行政法院106年度訴字第20號判決。

裁決案編號	爭點	裁決決定	法院爭訟(救濟)
		<p>而以申請人嚴慶龍為被告所提起之刑事加重誹謗罪之告訴行為構成工會法第35條第1項第4、5款之不當勞動行為。</p> <p>四、申請人其餘裁決申請駁回。</p>	<p>104122501號函而以申請人嚴慶龍為被告所提起之刑事加重誹謗罪之告訴行為構成工會法第35條第1項第4、5款之不當勞動行為。」均撤銷。確認裁決決定主文第三項「相對人應自收受本裁決決定書送達之翌日起7日內,將本裁決決定主文以標楷體16號字型公告於所屬內部網站首頁10日以上,並將公告事證存查。」違法。最高行政</p>

裁決案編號		爭點		裁決決定		法院爭訟(救濟)	
						法院 107 年判字第 9 號/勞動部上訴，上訴駁回。	
105	105 年勞裁字第 28 號 (南山人壽解僱具名參加工會內勤人員事件)	不利益對待、支配介入、解僱 (解僱)	工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款。工會法第 35 條第 2 項	一、確認相對人於 105 年 5 月 21 日解僱申請人之行為，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。 二、確認相對人於 105 年 5 月 21 日解僱申請人之行為無效。	三、相對人應於本裁決書送達之翌日起 7 日內，回復申請人之原任業務行政專員職務。 四、相對人應給付申請人 14,770 元，並自 105 年 6 月份起至申請人復職日止，按月於每月 15 日給付申請人薪資新臺幣 44,300 元及自每月發薪日之翌日起至清償日止，按年息百分之	臺北高等行政法院 106 年度訴字第 143 號判決/原告 (資方) 之訴駁回。最高行政法院 108 年判字第 430 號/資方上訴。原判決關於原裁決主文第一、三、四項暨該訴訟費用部分均廢棄，發回臺北高等行政法院。 臺北高等行政法院 108 年度訴更一字第 80 號判決	臺灣台北地方法院 106 年勞訴字第 83 號/原告 (資方) 之訴駁回。臺灣高等法院 106 年度勞上字第 97 號判決/上訴 (資方) 駁回。最高法院 108 年度台上字第 2508 號判決 (裁判日期 109 年 8 月 12 日)/原判決關於駁回上訴人 (資方) 請求確認被上訴人對其薪資債權不存在之上訴，及該訴訟

裁決案編號		爭點		裁決決定		法院爭訟(救濟)	
					5 計算之利息。		費用部分廢棄，發回臺灣高等法院。其他上訴駁回。
105	105 年勞裁字第 30 號 (親海瓦斯否準工會常務理事以簡式請假單申請會務假事件)	不利益待遇 (工會會務假)	工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款	申請人裁決之申請駁回。		臺北高等行政法院 106 年訴字第 226 號/(本件於本院 105 年度訴字第 995 號行政訴訟裁判確定前，停止訴訟程序。) 臺北高等行政法院 105 年度訴字第 995 號行政訴訟，上訴經最高行政法院於 2020 年 5 月 28 日以 109 年度裁字第 848 號裁定駁回。	
105	105 年勞裁	不利益待遇	工會法第 35	一、本件申請人		臺北高等行政法院	

裁決案編號		爭點		裁決決定		法院爭訟(救濟)	
	字第 32 號 (中華 航空 懲處 對外 發言 與受 訪之「 工會 籌備 階段」 幹部)	(受懲 戒處分 不利待 遇)	條第 1 項第 1 款	工會部 分不受 理。 二、確認 相對人 105 年 8 月 8 日 將申請 人朱 ○○及 劉○○ 各懲處 大過乙 支之行 為，構成 違反工 會法第 35 條第 1 項第 1 款之不 當勞動 行為。 三、確認 相對人 修護工 廠於 105 年 6 月 1 日約談 申請人 朱 ○○、劉 ○○，並 決議建 議將予 以解僱 之行 為，構成		106 年度 訴字第 585 號判 決/原告 (資方)之 訴駁回。 最高行政 法院 108 年度判字 第 271 號 判決/原 判決廢 棄。 原裁決決 定主文第 2 項部分 發回臺北 高等行政 法院。 原裁決決 定主文第 3 項部分 撤銷。 臺北高等 行政法院 108 年度 訴更一字 第 57 號判 決/	

裁決案編號		爭點		裁決決定		法院爭訟(救濟)	
				違反工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為。			
105	105年勞裁字第35號(嘉里大榮物流解僱「籌組工會」貨運駕駛事件)	不利益對待、支配介入(不當影響工會活動爭議解僱爭議)	工會法第35條第1項第1款及第5款工會法第35條第2項	一、確認相對人於105年7月12日解僱申請人之行為，構成工會法第35條第1項第1款及第5款不當勞動行為。 二、確認相對人於105年7月12日解僱申請人之行為，無效。	三、相對人應於本裁決書送達之翌日起7日內，回復申請人之原任業務行政專員職務。 四、相對人應給付申請人14,770元，並自105年6月份起至申請人復職日止，按月於每月15日給付申請人薪資新臺幣44,300元及自每月發薪日之翌日起至清償日止，按年		資方提起給付違約金之訴：臺灣臺中地方法院106年度訴字第3237號判決/被告應連帶給付原告新臺幣320萬元，及自民國106年11月20日起至清償日止，按年息5%計算之利息。原告其餘之訴駁回。臺灣高等法院臺中分院107年度上字第511號判

裁決案編號	爭點	裁決決定	法院爭訟(救濟)
			<p>息百分之5計算之利息。</p> <p>三、相對人應自本裁決決定書送達日起7日內，回復申請人於相對第3頁，共29頁人中東所駕駛員之原職位及新臺幣47,094元之原薪。</p> <p>四、相對人應自105年7月13日起至申請人復職日止，按月於次月5日給付申請人薪資新臺幣47,094元，暨自每月發薪日之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算</p> <p>決/上訴(勞方)駁回。</p> <p>本件所為之判斷與裁決內容無涉(勞方於裁決做成後以裁決為名義申請強制執行，違反其與資方之前所定訂之和解契約而遭資方請求違約金)</p>

裁決案編號		爭點		裁決決定		法院爭訟(救濟)	
					之利息。		
105	105年勞裁字第36號(永豐餘工業用紙股份有限公司調職減薪申請調解之工會理事事件)	不利益待遇、支配介入、調職、減薪(調職減薪)	工會法第35條第1項第1款、第5款 工會法第35條第2項	一、確認相對人105年4月15日公告對申請人所為降調、減薪之行為。 二、確認相對人105年4月15日公告對申請人所為降調、減薪之行為依工會法第35條第2項無效。 五、申請人其餘裁決申請駁	三、相對人應自本裁決書送達之翌日起三日內給付申請人工資新臺幣2,410元，及自臺灣桃園地方法院105年度勞訴字第68號給付資遣費等事件之起訴狀送達之翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。 四、相對人應自本裁決書送達之翌日起三日內交付離職證明書予申請人。	臺北高等行政法院106年度訴字第246號裁定/起訴不合法，原告(資方)之訴駁回。 最高行政法院106年度裁字第1708號裁定/原告(資方)之訴駁回。 臺北高等行政法院106年度訴更一字第80號判決/原告(資方)之訴駁回。 臺北高等行政法院106年度訴更一字第80號判決/原告(資方)之訴駁回。 臺北高等行政法院106年度訴更一字第80號判決/原告(資方)之訴駁回。	資方所提確認調職有效訴訟部分： 臺灣桃園地方法院106年度壠勞簡字第27號判決/原告之訴駁回。 臺灣桃園地方法院106年度勞簡上字第18號判決/上訴(資方)駁回。 勞方所提給付資遣費訴訟部分： (本件曾裁定於勞動部105年勞裁字第36號裁決事件程序終結前，停止訴訟程序。) 臺灣桃園地方法院

裁決案編號		爭點		裁決決定		法院爭訟(救濟)	
				回。		<p>105年9月2日起至清償日止按週年利率百分之五計算之利息撤銷。原告其餘之訴駁回。</p> <p>最高行政法院107年度判字第725號判決/上訴(資方)駁回。</p>	<p>105年度勞訴字第68號判決/被告應給付原告新臺幣肆拾陸萬壹仟貳佰玖拾元，及自民國一〇五年九月二日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。</p> <p>被告應開立非自願離職證明書予原告。</p> <p>臺灣高等法院107年度勞上字第83號判決/上訴(資方)駁回。</p> <p>最高法院107年度台上字第2492號裁定/上訴(資方)駁回。</p>

裁決案編號		爭點		裁決決定		法院爭訟(救濟)	
105	105年勞裁字第40號(臺灣港務港勤股份有限公司契約期滿不再續聘爭取勞動條件之員工作事)	不利益對待、懲戒處分、契約期滿不再續聘(受懲戒處分不利待遇爭議)	工會法第35條第1項第1款	一、確認相對人以105年9月13日港勤人資字第1055110333號函對申請人為「一次記兩大過」之懲戒處分，構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為。 二、確認相對人於申請人105年10月30日船員僱傭契約期滿後，不再續約之行為，構成工會法第35條第1項	三、撤銷相對人105年9月13日港勤人資字第105511033號函對申請人所為「一次記兩大過」之懲戒處分。 四、相對人應自本裁決決定書送達翌日起20日內回復申請人之原職位及原薪新臺幣32,515元，並應自105年10月31日起至申請人復職日止，按月於每月1日給付申請人薪資新臺幣32,515元，暨自每月發薪日之翌日		臺灣士林地方法院106年度勞訴字第64號判決/原告(資方)之訴駁回。臺灣高等法院107年度勞上字第54號判決/資方上訴。原判決關於駁回上訴人後開第二項之訴部分，及訴訟費用之裁判均廢棄。確認被上訴人對於上訴人之薪資債權及提繳勞工退休金債權，於超逾如附表二「應付薪資金額」、「應提繳勞工退休金」欄所示金

裁決案編號		爭點		裁決決定		法院爭訟(救濟)	
				第1款之不當勞動行為。 六、申請人其餘請求駁回。	起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。 五、相對人應自105年10月31日起至申請人復職日止，按月提繳勞工退休金新臺幣1,998元於申請人之勞工退休金個人專戶。		額部分不存在。 最高法院108年度台上字第384號裁定/上訴(資方)駁回。
105	105年勞裁字第41號(中華航空否認團體協約與發放「破壞罷工津貼」事件)	不利益待遇、不誠信團體協約(不當影響工會活動、團體協約誠信協商)	工會法第35條第1項團體協約法第6條第1項	一、確認相對人105年6月28日與相對人企業工會達成協議，違反兩造於105年6月24日協議中有關外站津貼調升之禁搭便		資方起訴： 臺北高等行政法院106年度訴字第694號判決/原告(資方)之訴駁回。 最高行政法院108年度判字第404號判決/原判決廢棄，發回	資方提起撤銷暴利行為之訴： 臺灣桃園地方法院106年度訴字第1457號/原告之訴駁回。 勞方提起給付外站津貼之訴： 臺灣臺北地方法院

裁決案編號		爭點		裁決決定	法院爭訟(救濟)	
				<p>車條款之行為，構成工會法第35條第1項第5款規定之不當勞動行為。</p> <p>二、申請人其餘申請駁回。</p>	<p>臺北高等行政法院。臺北高等行政法院108年度訴更一字第77號判決/原裁決決定主文第一項撤銷。最高行政法院108年判字第404號勞方起訴：臺北高等行政法院106年度訴字第782號判決/原告之訴駁回。最高行政法院107年度判字第270號判決/上訴(勞方)駁回。</p>	<p>106年度勞訴字第224號判決/原告之訴及其假執行之聲請均駁回。臺灣高等法院108年度勞上字第53號判決/罷工期間因執行總統專機任務被工會退會之會員屠○○請求確認會籍存在：臺灣桃園地方法院105年度訴字第1388號判決/原告之訴駁回臺灣高等法院106年度上字第591號判決/上訴(屠○○)駁回。</p>

裁決案編號		爭點		裁決決定		法院爭訟(救濟)	
							最高法院 108 年度 台上字第 2193 號判 決/屠 ○○上 訴。原判 決廢棄， 發回臺灣 高等法 院。 臺灣高等 法院 109 年度上更 一字第 36 號判決
105	105 年 勞裁 字第 45 號 (新榮 國小 拒給 會務 公假 與更 改會 務公 假請 假流 程事 件)	支配介 入(工 會會務 假、不 當影響 工會活 動)	工會法 第 35 條第 1 項第 5 款	一、確認 相對人 校長職 務代理 人簡 ○○於 105 年 8 月 24 日 未核予 林甲 ○○老 師以公 假參加 「年金 改革的 危機與 真相研 習」之行 為，構成 工會法 第 35 條		臺北高等 行政法院 106 年訴 字第 894 號/原裁 決決定不 利於原告 部分撤 銷。	

裁決案編號		爭點		裁決決定		法院爭訟(救濟)	
				<p>第1項第5款之不當勞動行為。</p> <p>二、確認相對人自105年8月24日起，針對申請人工會所發公文設有特殊請假流程之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。</p> <p>三、申請人其餘裁決申請駁回。</p>			
105	105年勞裁字第46號(竹北市公所否)	不利益對待(工會會務假、不當影響工會活)	工會法第35條第1項第1款	<p>一、確認相對人105年11月18日竹市人字第1053011</p>	<p>二、撤銷相對人105年11月18日竹市人字第10530110</p>	臺北高等行政法院106年訴字第841號/原告(資方)之	訴駁回。

裁決案編號	爭點	爭點	裁決決定	裁決決定	法院爭訟(救濟)	法院爭訟(救濟)
	工會幹部公假參加工會聯合會議事件)	動)	0844 號函對於申請人工會理事陳甲○○、謝○○、戴○○、李○○、陳乙○○、徐○○及監事許○○、鄭○○等 8 人所為之曠職處分，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。	844 號函之曠職及扣薪處分。 三、撤銷相對人扣發申請人工會理事陳甲○○、謝○○、戴○○、李○○、陳乙○○、徐○○及監事許○○、鄭○○等 8 人 105 年 11 月份全額清潔獎金 8 千元之處分。 四、相對人應於收受本裁決書送達之翌日起 30 日內補發申請人工會理事陳甲○○、謝○○、戴○○、李○○、陳○○、徐○○、		

裁決案編號		爭點		裁決決定		法院爭訟(救濟)	
					○○及監事許乙○○、鄭○○等8人105年11月份全額清潔獎金8千元及曠職一日之薪水。		
105	105年勞裁字第48號(普來利實業股份有限公司參與工會活動「定期契約」員工((工會會員))契約期滿不與續約事件)	不利益待遇、支配介入(不當影響工會活動)	工會法第35條第1項第1款、第5款	一、確認相對人於申請人羅○○105年9月14日勞動契約期滿後，不續約之行為，構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為。 二、相對人應於本案裁決書送達之翌日起7	三、相對人應於本案裁決書送達之翌日起7日內，應給付申請人羅○○新台幣(下同)13,867元，並自105年10月1日起至申請人羅○○復職日止，按月於次月5日給付申請人羅○○薪資26,000元，及自每月發薪日之翌日起至清償	臺北高等行政法院106年訴字第1030號/原告(資方)之訴駁回。 最高行政法院107年度裁字第1023號裁定/上訴不合法，以裁定駁回。	

裁決案編號		爭點		裁決決定		法院爭訟(救濟)	
				日內，回復申請人羅○○之原任相對人新竹店客服收銀人員職務。	日止，按年息5%計算之利息。		
105	105年勞裁字第50號(新海瓦斯「單方片面」發布團體協商所涉考核作業要點事件)	(團體協約誠信協商、不當影響工會活動)	團體協約法第6條第1項	一、確認相對人於團體協約協商期間，片面於民國105年12月9日以新瓦管字第105020435號通告公告相對人考核作業要點，構成違反團體協約法第6條第1項之不當勞動行為。 三、申請	二、相對人應於本裁決書送達日起十日內就績效考核方式與申請人續行團體協約協商。	資方起訴： 臺北高等行政法院106年訴字第963號/原告之訴駁回。 勞方起訴： 臺北高等行政法院106年訴字第966號/原告之訴駁回。	

裁決案編號		爭點		裁決決定		法院爭訟(救濟)	
				人其餘 請求駁 回。			

判決字號斜體者為司法院未公開或尚未上傳檔案之案件

7. 106 年度不當勞動裁決與後續爭訟結果表

裁決案編號		爭點		裁決決定		法院爭訟(救濟)	
年度	裁決 字號 (含事 件名 稱)	爭議類 型(勞 動部之 歸類)	條文適 用	主文	救濟命令	行政：高 行/最高 行 判決字號 訴訟結果	民事：各 審級法院 判決字號 訴訟結果
106	106 年 勞裁 字第 2 號(高 雄銀 行不 發放 檢舉 其違 反勞 基法 之工 會成 員績 效及 工作 獎金 事件)	不利益 待遇 (考績)	第 35 條第 1 項第 1 款	一、申請 人有關 請求確 認相對 人於 105 年 10 月 6 日人評 會會議 第 3 案 決議一 大過及 二小過 處分，構 成工會 法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不 當勞動 行為部 分，不受 理。 二、相對	三、相對 人應於本 裁決決定 書送達之 日起 30 日內對申 請人方 ○○依 「高雄銀 行核發經 營獎金實 施要點」 另為適當 獎金核 定，並於 核定後 7 日內發放 獎金予申 請人方 ○○。	臺北高等 行政法院 106 年度 訴字第 1142 號判 決/原告 (資方)之 訴駁回。 最高行政 法院 109 年度判字 第 94 號判 決/上訴 (資方)駁 回。	

裁決案編號	爭點	裁決決定	法院爭訟(救濟)
		人 105 年 11 月 1 日不核 發 105 年度第 3 季工作 獎金予 申請 人、106 年 1 月 10 日不 核發 105 年度上 期 (1 至 6 月) 績 效獎金 予申請 人、106 年 1 月 23 日不 核發 105 年度第 4 季工作 獎金予 申請 人、106 年 1 月 26 日不 核發 105 年度下 期 (7 至 12 月) 績效獎 金予申 請人等 行為，構 成工會	

裁決案編號		爭點		裁決決定		法院爭訟(救濟)	
				法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。 四、申請人其他裁決申請駁回。			
106	106 年勞裁字第 3 號(安泰人壽工會幹部年度考績甲下事件((續)))	不利益對待、支配介入(考績)	工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款	申請人裁決之申請駁回。		臺北高等行政法院 106 年訴字第 1040 號/原告(勞方)之訴駁回。	
106	106 年勞裁字第 6 號(普來利實業股份有限公司資遣工會理事	不利益待遇、支配介入、解僱(解僱、不當影響工會活動)	工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款 工會法第 35 條第 1 項	申請人之裁決請求均駁回。		臺灣新竹地方法院 106 年度勞訴字第 38 號判決/原告(勞方)之訴及其假執行之聲請均駁回。 臺灣高等法院 107	

裁決案編號		爭點		裁決決定		法院爭訟(救濟)	
	長事 件)						年度勞上 字第 85 號判決/ 上訴、擴 張之訴 (勞方)及 假執行之 聲請均駁 回。
106	106 年 勞裁 字第 7 號(桃 園汽 車客 運記 過解 僱工 會理 事事 件)	不利益 待遇、 解僱 (受懲 戒處分 不利待 遇、解 僱)	工會法 第 35 條第 1 項第 1 款 工會法 第 35 條第 2 項	一、確認 相對人 於 105 年 12 月 1 日處分 申請人 大過二 次、記過 二次及 105 年 12 月 12 日處分 申請人 大過一 次、記過 一次之 行為，構 成工會 法第 35 條第 1 項第 1 款之不 當勞動 行為。 三、確認 相對人 於 105 年 12 月	二、相對 人於 105 年 12 月 1 日對申請 人大過二 次、記過 二次及 105 年 12 月 12 日 對申請人 大過一 次、記過 一次等處 分撤銷。	臺北高等 行政法院 106 年度 訴字第 1240 號判 決/原告 (資方)之 訴駁回。 最高行政 法院 107 年度裁字 第 1583 號 裁定/上 訴(資方) 不合法， 以裁定駁 回	資方起 訴： 臺灣桃園 地方法院 107 年度 勞訴字第 8 號判決/ 資方勝 訴。確認 兩造間僱 傭關係不 存在。 臺灣高等 法院 107 年度勞上 字第 145 號判決/ 勞方上 訴。 原判決除 減縮部分 外廢棄。 上廢棄部 分，被上 訴人在第 一審之訴 駁回。 勞方提起

裁決案編號	爭點	裁決決定	法院爭訟(救濟)
		<p>12日終 止與申 請人間 勞動契 約之行 為，構成 工會法 第35條 第1項 第1款 之不當 勞動行 為。</p> <p>四、相對 人於105 年12月 12日終 止與申 請人間 勞動契 約之行 為無 效。</p> <p>五、申請 人其餘 請求駁 回。</p>	<p>給付加班 費訴訟部 分： 臺灣桃園 地方法院 106年度 勞訴字第 72號判決 /被告應 給付原告 新臺幣陸 拾柒萬陸 仟陸佰 元，及其 中壹拾壹 萬元自民 國一百零 六年一月 二十一日 起，其中 壹萬柒仟 元自民國 一百零六 年九月二 十八日 起，其餘 自民國一 百零八年 一月九日 起，均至 清償日 止，按週 年利率百 分之五計 算之利 息。 原告其餘</p>

裁決案編號		爭點		裁決決定		法院爭訟(救濟)	
							之訴駁回。
106	106年勞裁字第8號(台灣鐵路管理局春節拒絕加班並依法休假員工記曠職事件)	不利益待遇、支配介入(不當影響工會活動、受懲戒處分不利待遇)	工會法第35條第1項第1款、第5款	申請人之申請駁回。		臺北高等行政法院106年度訴字第1362號判決/勞方起訴。原裁決決定撤銷。被告對於原告不當勞動行為裁決之申請，應依本判決之法律見解作成決定。原告其餘之訴駁回。本案上訴最高法院審理中。前述臺北高等行政法院106年度訴字第1362號判決裁判日期為民國108年8月15日。	本件裁決過後台鐵員工對台灣鐵路工會提出確認會員關係不存在之訴。臺灣臺北地方法院107年度北勞簡字第191號判決/原告之訴駁回。臺灣臺北地方法院108年勞簡上字第31號民事判決/原判決廢棄。確認上訴人自民國107年6月8日起與被上訴人間之會員關係不存在。被上訴人應給付上訴人各如

裁決案編號		爭點		裁決決定		法院爭訟(救濟)	
							附表「會員費」欄所示金額，及自民國 107 年 10 月 31 日起至清償日止，按年利率 5% 計算之利息。
106	106 年勞裁字第 9 號(凱基商銀工會理事工會活動考績不利益待遇事件)	不利益待遇，支配介入(考績)	工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款	一、確認相對人將申請人林璟毅 105 年度績效考核評定為 4 等(優良)之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為。	二、相對人對申請人林璟毅所為之前項考評行為撤銷，相對人並應於接獲本裁決決定書之翌日起 30 日內，另為適當之考評，如有應補發績效獎金者，應予補發。	臺北高等行政法院 106 年度訴字第 1236 號判決/原告(資方)之訴駁回。最高行政法院 107 年度判字第 715 號判決/上訴(資方)駁回。	
106	106 年勞裁字第 11 號(安泰商銀)	不誠信協商(團體協約誠信協商)	團體協約法第 6 條第 1 項。	申請人裁決之申請駁回。		臺北高等行政法院 106 年訴字第 1446 號/原告(勞方)之	

裁決案編號		爭點		裁決決定		法院爭訟(救濟)	
	拒絕接受特定團體協約條款事件)					訴駁回。	
106	106年勞裁字第13號(臺灣證券交易所工會理事年度乙等考績暨個人績效等第四級事件)	不利益待遇(考績)	工會法第35條第1項第1款	一、申請人請求確認相對人指派申請人105年度市場推廣部推廣組之工作職務內容構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為之部分不受理。 二、申請人其餘裁決之申請駁回。		臺北高等行政法院106年訴字第1568號/原告(勞方)之訴駁回。	
106	106勞裁字第20號(華	不利益對待、支配介入、	工會法第35條第1項第1	一、確認相對人於106年1月	三、相對人應於本案裁決書送達之翌	臺北高等行政法院106年訴字第1363	資方起訴： 臺灣新竹地方法院

裁決案編號	爭點	爭點	款、第	裁決決定	日期	法院爭訟(救濟)	法院爭訟(救濟)
	冠通訊股份有限公司資遣籌備工會成立員工之事件)	解僱(解僱)	5款 工會法第35條第2項	17日解僱申請人之行為，構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為。 二、確認相對人於106年1月17日解僱申請人之行為無效。	日起7日內，回復申請人之原任相對人高級工程師職務。 四、相對人應自106年1月18日起至申請人復職日止，按月於次月5日給付申請人薪資57,410元，及自每月發薪日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，並按月提撥3,445元至申請人之勞工退休金專戶。	號/資方起訴，原告之訴駁回。	106年重勞訴字第7號/原告(資方)係就已起訴之事件，於訴訟繫屬中，更行起訴，以裁定駁回之。 臺灣高等法院107年度勞抗字第22號裁定/抗告(資方)駁回。 勞方起訴： 臺灣士林地方院106年度湖勞簡字第13號/改用通常審判程序。 上述士林地院與新竹地院裁判當事人相同、訴訟標的相同、其訴之聲明正相反，為

裁決案編號		爭點		裁決決定		法院爭訟(救濟)	
							同一事件，惟新竹地院案件改用通常審判程序後，尚無法找到該判決。
106	106年勞裁字第24號(南山人壽刑事告訴工會第一副理事長事件)	不利益待遇、支配介入(不當影響工會活動、其他)	工會法第35條第1項第1、5款	一、確認相對人因申請人施○○105年12月12日於社群網站Facebook「南山訊息交流站」不公開社團為附表一(一)(二)(三)言論而以申請人施○○為被告所提起刑事加重誹謗罪、妨害信用罪及保險	二、相對人應自本裁決決定書送達之翌日起7日內，將本裁決決定主文以標楷體16號字型公告於所屬內部網站首頁10日以上，並將公告事證存查。	臺北高等行政法院107年訴字第8號/裁決決定主文第一項有關「確認相對人因申請人施○○105年12月12日於社群網站Facebook『南山訊息交流站』不公開社團為附表一(一)(二)(三)言論而以申請人施○○為被告所提起刑事加重誹謗罪、妨害信用罪及	最高行政法院109年判字第582號判決廢棄臺北高等行政法院107年訴字第8號判決，並判決駁回勞動部上訴。

裁決案編號		爭點		裁決決定		法院爭訟(救濟)	
				<p>法第 166 條之 1 損害保險信用等之刑事告訴行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1、5 款之不當勞動行為。</p> <p>三、申請人其餘裁決申請駁回。</p>		<p>保險法第 166 條之 1 損害保險信用等之刑事告訴行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。」部分撤銷。確認裁決決定主文第二項中應公告裁決決定主文第一項有關「構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為」部分為違法。原告其餘之訴駁回。</p> <p>本件勞動部上訴最高行政法院中</p>	
106	106 年勞裁字第	不利益待遇、支配介	工會法第 35 條第 1	一、相對人就申請人張	二、相對人應自本裁決決定	臺北高等行政法院 106 年訴	最高行政法院 109 年判字第

裁決案編號	爭點		裁決決定		法院爭訟(救濟)	
33 號 (中華 航空 因職 業工 會會 員工 會活 動行 為而 為記 過解 僱建 議事 件)	入 (受懲 戒處分 不利待 遇、不 當影響 工會活 動)	項第 1 款及第 5 款	書元、朱 良駿分 別於 106 年 6 月 22 日及 23 日之 臉書言 論、申請 人朱良 駿及林 馨怡於 參加 「6/23 運輸業 工時大 體檢-反 過勞、要 休息」活 動之言 論及申 請人張 書元為 行動劇 表演，分 別於 106 年 6 月 27 日約 談申請 人朱良 駿、於 106 年 7 月 5 日 約談申 請人林 馨怡及 張書 元，並分	書送達翌 日起 7 日 內，將本 裁決決定 主文第 一、二項 以標楷體 16 號字型 公告於所 屬內部網 站首頁 10 日以上， 並將公告 事證存 查。	字第 1793 號/原告 (資方)之 訴駁回。	504 號判 決廢棄臺 北高等行 政法院 106 年訴 字第 1793 號判決 (資方上 訴有理 由)

裁決案編號		爭點		裁決決定	法院爭訟(救濟)	
				別於上開約談日製作之會議紀錄建議對申請人朱良駿為解僱、二大過、一小過；對申請人林馨怡為三大過；對申請人張書元為解僱、一大過處分之行為，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。 三、申請人其餘之請求駁回。		
106	106年勞裁字第35號	支配介入(不當影響工會活	工會法第35條第1項第5	一、相對人總務處員工黃甲		臺北高等行政法院107年訴字第199

裁決案編號		爭點		裁決決定		法院爭訟(救濟)	
	(元晶太陽能支配介入工會活動事件)	動)	款	○○於106年5月19日、6月19日開拆申請人掛號信件之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。 二、申請人其餘裁決之申請駁回。		號/原告(資方)之訴駁回。最高行政法院108年度判字第234號判決/資方上訴。原判決廢棄，發回臺北高等行政法院。 臺北高等行政法院108年度訴更一字第59號判決/原裁決主文第壹項部分撤銷。	
106	106年勞裁字第42號(桃園汽車客運打壓工會活動事件)	不利益待遇、支配介入、解僱(受懲戒處分不利待遇)	工會法第35條第1項第1款及第5款第35條第2項	一、確認相對人於106年6月6日約談申請人黃甲○○，並要求申請人黃甲○○退出申請人工會之行	三、撤銷相對人106年6月30日對申請人黃甲○○所為一大過之懲戒處分。 五、相對人應自本裁決決定書送達日起7日內	臺北高等行政法院107年訴字第236號/原告(資方)之訴駁回。本件未提起民事訴訟，然黃甲○○回任後幾天內自願離職。	資方提起確認僱傭關係不存在之訴107年度壠勞簡字第14號/原告之訴駁回。

裁決案編號	爭點	裁決決定	法院爭訟(救濟)
		<p>為，構成 工會法 第 35 條 第 1 項 第 5 款 之不當 勞動行 為。</p> <p>二、相對 人於 106 年 6 月 30 日記 申請人 黃甲 ○○一 大過及 當日解 僱 申請人 黃甲 ○○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。</p> <p>四、確認 相對人 於 106 年 6 月 30 日解 僱申請 人黃甲</p>	<p>回復申請 人黃甲 ○○原任 於相對人 中壢公車 站之駕駛 員職務及 新臺幣 47,512 元 之原薪。</p> <p>六、相對 人應自 106 年 7 月 1 日起 至申請人 黃甲○○ 復職日 止，按月 於次月 8 日給付申 請人黃甲 ○○薪資 新臺幣 47,512 元，及自 每月發薪 日之翌日 起至清償 日止，按 週年利率 5%計算 之利 息。</p> <p>七、相對 人應自 106 年 7 月 1 日起</p>

裁決案編號		爭點		裁決決定		法院爭訟(救濟)	
				<p>○○之行為無效。</p> <p>八、確認相對人於106年7月11日要求員工廖○○、楊○○簽署切結書不再參加申請人工會相關任何活動之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。</p>	<p>至申請人黃甲○○復職日止，按月提繳勞工退休金新臺幣2,892元於申請人黃甲○○之勞工退休金個人專戶。</p>		
106	106年勞裁字第47號(中華航空解僱身為桃園市機	不利益待遇、支配介入(解僱)	工會法35條第1項第1款及第5款	申請人裁決之申請駁回。			勞方提起撤銷裁決之訴 臺灣臺北地方法院108年度他調訴字第1號/ 原告之訴駁回。

裁決案編號		爭點		裁決決定		法院爭訟(救濟)	
	師職業工會代理理事長之機師事件)						*勞方依勞資爭議處理法第48條第5項、第6項規定提起本訴
106	106年勞裁字第48號(中華航空停止提起工會團體訴訟之員工優惠機票事件)	不利益待遇、支配介入(其他、不當影響工會活動)	工會法第35條第1項第1款、第5款	確認相對人106年6月14日停止申請人趙○○、洪○○、蕭○○、朱○○、沈甲○○、周○○、周乙○○、黃○○、謝○○、張○○、林○○、林○○、王○○、劉○○、劉○○、張○○、羅○○、林○○、劉○○、潘○○18人本人及其眷屬各類	相對人應自本裁決決定書送達之翌日起，恢復申請人趙○○、洪○○、蕭○○、朱○○、沈甲○○、周○○、周乙○○、黃○○、謝○○、張○○、林○○、林○○、王○○、劉○○、張○○、羅○○、林○○、劉○○、潘○○18人本人及其眷屬，依「員工優待機	臺北高等行政法院107年度訴字第385號判決/原告(資方)之訴駁回。上訴最高行政法院審理中。	

裁決案編號		爭點		裁決決定		法院爭訟(救濟)	
				優待機票之申請權及使第3頁，共21頁用權之行為，構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為。	票申請及使用規定」各類優待機票之申請權及使用權。		
106	106年勞裁字第52號(臺灣中小企銀否準特定工會工會理事長會務假事件)	不利益待遇、支配介入(工會會務假、考績)	工會法35條第1項第1款及第5款	一、申請人請求確認相對人未於101年10月3日撤銷99年間對申請人李○○所為申誡處分後，將申請人李○○99年之考績重評為甲等之行為，構成		臺北高等行政法院107年度訴字第543號判決/原告(資方)之訴駁回。最高行政法院109年度判字第306號判決/上訴(資方)駁回。	

裁決案編號		爭點		裁決決定	法院爭訟(救濟)		
				<p>工會法 35條第 1第1款 及第5 款之不 當勞動 行為部 分不受 理。</p> <p>二、相對 人106 年7月 19日否 准申請 人工會 理事長 全日駐 會或每 週至少 二日之 會務公 假之行 為，構成 工會法 35條第 1項第1 款及第5 款之不 當勞動 行為。</p> <p>三、申請 人其餘 之請求 駁回。</p>			
106	106年 勞裁 字第	支配介 入(工 會會務	工會法 第35 條第1	一、申請 人有關 確認相		臺北高等 行政法院 107年訴	

裁決案編號	爭點		裁決決定	法院爭訟(救濟)
	54 號 (立大 化工 支配 介入 工會 運作 事件)	假、不 當影響 工會活 動代 扣、工 會會 費)	項第一 款及第 5 款 對人 106 年 8 月 20 日未 依申請 人黃 ○○106 年度第 二季考 績結果 補發相 應調薪 金額之 行為，構 成不當 勞動行 為之請 求部 分，不受 理。 二、確認 相對人 自 106 年 8 月 起未代 扣員工 林○○ 工會會 費之行 為，構成 工會法 第 35 條 第 1 項 第 5 款 之不當 勞動行 為。 三、確認	字第 443 號/資方 起訴。原 裁決決定 主文第二 項及第三 項均撤 銷。 最高行政 法院 109 年度判字 第 208 號/ 上訴(勞 動部)駁 回。

裁決案編號		爭點		裁決決定		法院爭訟(救濟)	
				相對人 106年 10月12 日不准 申請人 黃○○ 全日駐 會之行 為,構成 工會法 第35條 第1項 第5款 之不當 勞動行 為。 四、申請 人其餘 裁決申 請駁 回。			
106	106年 勞裁 字第 58號 (遠東 航空 打壓 工會 活動 事件)	不利益 對待、 支配介 入、解 僱(解 僱、不 當影響 工會活 動)	工會法 第35 條第1 項第1 款及第 5款 工會法 第35 條第2 項	一、確認 相對人 於106 年10月 12日解 僱申請 人詹 ○○、呂 ○○;於 106年 11月5 日資遣 申請人 戴○、高 ○○;於 106年	三、相對 人應自本 裁決決定 書送達日 起7日 內,回復 申請人詹 ○○、呂 ○○、戴 ○○、高 ○○、江 ○○之原 任於相對 人之空服 員職務及 原薪(本	臺北高等 行政法院 107年度 訴字第 500號判 決/原告 (資方)之 訴駁回。 最高行政 法院109 年度判字 第187號 判決/上 訴(資方) 駁回。	臺灣台北 地方法院 107年重 勞訴字第 50號;訴 訟審理情 形/結 果:108 年1月23 日於台灣 台北地方 法院108 勞移調字 第3號調 解成立, 本案終

裁決案編號	爭點	裁決決定	法院爭訟(救濟)
		<p>12月1日資遣申請人江○○等行為，均構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為。</p> <p>二、相對人於106年10月12日解僱申請人詹○○、呂○○於106年11月5日資遣申請人戴○、高○○；於106年12月1日資遣申請人江○○等行為，均無效。</p> <p>六、申請</p>	<p>俸、伙食津貼、飛行加給及飛行零費)新臺幣38,920元。</p> <p>四、相對人應分別自106年10月12日起至申請人詹○○、呂○○復職日止；自106年11月5日起至申請人戴○、高○○復職日止；自106年12月1日起至申請人江○○復職日止，按月於次月5日給付申請人詹○○、呂○○、戴○、高○○、江○○本俸及伙食津貼各計新</p> <p>結。</p> <p>第三人楊○○遭資方因濫用生理假而解僱，提起確認僱傭關係存在之訴：臺灣臺北地方法院民事判決107年度勞訴字第66號/原告之訴及假執行之聲請均駁回。</p>

裁決案編號		爭點		裁決決定	法院爭訟(救濟)		
				人其餘 請求駁 回。	臺幣 23,200 元，及分 別自應給 付日（即 次月5 日）之翌 日起至清 償日止， 按週年利 率5%計 算之利 息；以及 按月於次 次月5日 給付申請 人詹 ○○、呂 ○○、戴 ○、高 ○○、江 ○○飛行 加給及飛 行零費各 計新臺幣 15,720 元，及分 別自應給 付日（即 次次月5 日）之翌 日起至清 償日止， 按週年利 率5%計 算之利 息。		

裁決案編號		爭點		裁決決定	法院爭訟(救濟)		
					五、相對人應分別自 106 年 10 月 12 日起至申請人詹○○、呂○○復職日止；自 106 年 11 月 5 日起至申請人戴○、高○○○復職日止；自 106 年 12 月 1 日起至申請人江○○復職日止，按月各提繳勞工退休金新臺幣 2,406 元於申請人詹○○、呂○○、戴○、高○○、江○○之勞工退休金個人專戶。		
106	106 年勞裁字第	不利益待遇、支配介	工會法第 35 條第 1	一、確認相對人 106 年	三、相對人應於裁決決定書	臺北高等行政法院 107 年訴	資方提起確認調職命令有效

裁決案編號	爭點	裁決決定	法院爭訟(救濟)
59 號 第 60 號號 (中華 航空 工會 幹部 客艙 組員 調職 事件)	入、調 職(調 職、不 當影響 工會活 動、其 他)	項第 1 款及第 5 款 工會法 第 35 條第 2 項 10 月 13 日將申 請人潘 ○○調 職為臺 灣貨運 中心高 雄貨運 部貨運 管制員 之行 為，對申 請人潘 ○○、申 請人中 華航空 股份有 限公司 企業工 會及申 請人桃 園市空 服員職 業工 會，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。 二、確認 相對人 106 年 10 月 13	送達日起 7 日內， 回復申請 人潘○○ 原任高雄 分公司空 服組空服 員職務。 字第 587 號/原告 (資方)之 訴駁回。 最高行政 法院 108 年度上字 第 176 號 判決 /[撤回]

裁決案編號		爭點		裁決決定		法院爭訟(救濟)	
				日將申請人潘○○降調為臺灣貨運中心高雄貨運部貨運管制員之行為無效。 四、申請人其餘請求駁回。			
106	106年勞裁字第63號(美光晶圓科技股份有限公司拒絕依依與工會之共識核准工會友會入廠事件)	支配介入(不當影響工會活動)	工會法第35條第1項第5款	一、確認相對人於106年10月19日否准申請人友會元晶太陽能科技股份有限公司企業工會入廠之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行		臺北高等行政法院107年訴字第717號/原告(資方)之訴駁回。本件相對人上訴最高行政法院中	

裁決案編號		爭點		裁決決定		法院爭訟(救濟)	
				為。 二、申請人其餘裁決申請駁回。			
106	106年勞裁字第69號(佳福育樂事業股份有限公司「終止委任」桿弟事件)	不利益對待、支配介入、解僱(解僱、不當影響工會活動)	工會法第35條第1項第1款及第5款第35條第2項	一、確認相對人於106年11月6日解僱申請人葉○○、楊○○、向○○及陳○○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。 二、確認相對人於106年11月8日解僱申請人李○○之行為，構成工會法	五、相對人應於本案裁決書送達之翌日起7日內，回復申請人葉○○、楊○○、向○○、陳○○、楊○○、汪○○、許○○、徐○○、施○○、陳○○、吳○○、呂○○、陳○○及李○○於相對人處之桿弟職務。 六、相對人應給付申請人葉○○、楊○○、向○○、陳○○、楊	臺北高等行政法院107年訴字第839號/原告(資方)之訴駁回	臺灣台北地方法院107年重勞訴字第52號 臺灣台北地方法院107年度重勞訴字第13號

裁決案編號	爭點	裁決決定	法院爭訟(救濟)
		<p>第 35 條 第 1 項 第 1 款 及第 5 款之不 當勞動 行為。 三、確認 相對人 於 106 年 11 月 16 日解 僱申請 人陳 ○○、楊 ○○、汪 ○○、許 ○○、徐 ○○、施 ○○、陳 ○○、吳 ○○及 呂○○ 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。 四、確認 相對人 於 106 年 11 月</p>	<p>○○、汪 ○○、許 ○○、徐 ○○、施 ○○、陳 ○○、吳 ○○、呂 ○○、 陳○○及 李○○如 附表一所 載之薪 資，以及 自 106 年 11 月 11 日起至申 請人葉 ○○、楊 ○○、向 ○○、陳 ○○及李 ○○復職 日止，按 月於每月 10 日與 25 日給付 如附表二 所載之薪 資及自每 次發薪日 之翌日起 至清償日 止，按年 息 5% 計算 之利息， 與自 106 年 11 月</p>

裁決案編號		爭點		裁決決定		法院爭訟(救濟)	
				6日解僱申請人葉○○、楊○○、向○○及陳○○，於106年11月8日解僱申請人李○○與於106年11月16日解僱申請人陳○○、楊○○、汪○○、許○○、徐○○、施○○、陳○○、吳○○及呂○○之行為無效。	26日起至陳○○、楊○○、汪○○、許○○、徐○○、施○○、陳○○、吳○○及呂○○至復職日止，按月於每月10日與25日給付如附表三所載之薪資及自每次發薪日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。七、申請人其餘之請求駁回。		
106	106年勞裁字第70號暨其更正書(台灣美	不利益對待、支配介入、解僱(解僱)	工會法第35條第1項第1款、第5款 工會法第35	一、確認相對人106年11月14日解僱申請人馮○○之行	三、相對人應於本裁決書送達之翌日起7日內，回復申請人馮○○之原	臺北高等行政法院107年度訴字第716號判決/原告(資方)之訴駁回。	臺灣桃園地方法院107年重勞訴字第8號/本件判決事實同時包含本件裁決

裁決案編號	爭點	裁決決定	法院爭訟(救濟)
光晶圓科技股份有限公司解僱高級工程師((亦為工會理事長))事件)*更正書之內容針對救濟命令中有有誤寫、誤算之情事,未免版面過於混亂,右述救濟命令仍為未更正	條第2項	為,構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為。二、確認相對人106年11月14日解僱申請人馮○○之行為無效。	任E2職等資深工程師之職務。四、相對人應補發申請人馮○○106年11月份薪資新臺幣(下同)2,400元,及自106年12月6日起至清償日止,按年息5%計算之利息。五、相對人應自107年1月1日起至申請人馮○○復職日止,按月於每月5日給付申請人馮○○薪資68,903元,及自每月發薪日之翌日起至清償日止,按年息5%計 本件上訴最高行政法院中 與107年度勞裁第7號裁決所對應之事實。就本件所對應之相對人106年11月14日解僱申請人馮○○之行為,民事法院認馮○○以自己之員工識別證開啟管制三爪門使葉○○進入相對人廠區未達勞基法第12條第1項第4款之「情節重大」程度,且有違解僱最後手段性原則,故該解僱行為應屬違法(詳見該判決書壹、乙、五、(一))

裁決案編號		爭點		裁決決定		法院爭訟(救濟)	
	前之救濟命令。				算之利息。 六、相對人應自106年11月14日起至申請人馮○○復職日止，按月提撥4,188元至申請人馮○○之勞工退休金專戶。		之部分) 臺灣高等法院109年度重勞上字第26號判決

判決字號斜體者為司法院未公開或尚未上傳檔案之案件

8. 107 年度不當勞動裁決與後續爭訟結果表

裁決案編號		爭點		裁決決定		法院爭訟(救濟)	
年度	裁決字號(含事件名稱)	爭議類型(勞動部之歸類)	條文適用	主文	救濟命令	行政：高行/最高行 判決字號 訴訟結果	民事：各審級法院 判決字號 訴訟結果
107	107 勞裁字第7號(台灣美光晶圓科技股份有限公司解	不利益對待、支配介入、解僱(解僱)相對人公司。	工會法第35條第1項第1款、第5款	申請人之裁決請求駁回。		臺北高等行政法院108年訴字第15號/原告(勞方)之訴駁回。本件上訴最高行政法院中	臺灣桃園地方法院107年重勞訴字第8號/本件判決主文計11項，以下為部分摘錄： 一、確認

裁決案編號	爭點	爭點	裁決決定	裁決決定	法院爭訟(救濟)
	僱高級工程師((亦為工會理事長))事件((續))				<p>兩造之間僱用關係不存在。</p> <p>五、反訴被告應給付反訴原告新臺幣貳萬伍仟貳佰陸拾肆元，及自民國一〇六年十二月六日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。</p> <p>六、反訴被告應提撥新臺幣壹仟伍佰參拾陸元至反訴原告在勞工保險局之勞工退休金專戶。</p> <p>*本件判決事實同時包含本件裁決與106年度勞裁字第70號裁決所對應之</p>

裁決案編號		爭點		裁決決定		法院爭訟(救濟)	
							事實。 臺灣高等 法院109 年度重勞 上字第26 號判決/
107	107年 勞裁 字第 11號 (元晶 太陽 能科 技股 份有 限公 司工 會成 員記 過事 件)	不利益 待遇、 支配介 入 (受懲 戒處分 不利待 遇、不 當影響 工會活 動)	工會法 第35 條第1 項第1 款及第 5款	一、確認 相對人於 106年12 月22日 對申請人 劉甲○○ 記小過二 支之懲處 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。 二、確認 相對人於 106年12 月10日 在工作改 善告知單 記載懲處 申請人李 ○○大過 一支並口 頭告知記 大過之行 為，構成 工會法第 35條第1	三、撤銷 相對人 於106年 12月22 日對申 請人劉 甲○○ 記小過 二支之 懲處。 四、相對 人應於 本裁決 決定書 送達翌 日起7日 內塗銷 申請人 劉甲 ○○記 小過二 支之懲 處紀 錄，並將 塗銷事 證存查。	臺北高等 行政法院 107年度 訴字第 1168號/ 原裁決主 文第二、 三項部分 撤銷。 原告其餘 之訴駁 回。 本件上訴 最高行政 法院中	

裁決案編號		爭點		裁決決定		法院爭訟(救濟)	
				項第1款及第5款之不當勞動行為。			
107	107勞裁字第18號(新海瓦斯公司與新海瓦斯企業工會及勞工董家鈺等11人)	不利益待遇、支配介入	工會法第35條第1項第1款及第5款	駁回裁決申請		臺北高等行政法院107年訴字第1041號判決駁回原告之訴	
107	107年勞裁字第24號(中華航空工會幹部年度考績爭議事件)	不利益待遇、支配介入(受懲戒處分不利待遇、考績、減薪)	工會法第35條第1項第1款及第5款	一、確認相對人對申請人潘○○、張○○、林甲○○及朱○○等人所為之106年度績效考核，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。	二、撤銷相對人對申請人朱○○、潘○○、張○○、林甲○○等人所為之106年度績效考核。 三、相對人應於本裁決決定書送達翌	臺北高等行政法院107年度訴字第1491號判決/資方起訴。原裁決主文第一至三項如附表一所示部分撤銷。原告其餘之訴駁回。 本件上訴最高行政	

裁決案編號		爭點		裁決決定		法院爭訟(救濟)	
				四、申請人其餘請求駁回。	日起30日內重為適當之績效考核。	法院審理中。	
107	107年勞裁字第29號(立大化工打壓工會理事長事件)	不利益待遇、支配介入、不誠信協商(受懲戒處分不利待遇、不當影響工會活動、團體協約誠信協商)	工會法第35條第1項第1款、第3款及第5款團體協約法第6條第1項	申請人裁決之請求均駁回。		臺北高等行政法院107年度訴字第1705號判決/勞方起訴，原告之訴駁回。本件109年7月2日做成裁判，尚不知是否有提起上訴。	
107	107年勞裁字第38號(開南大學不審理副教授((任高教產業工會候補監事))	不利益待遇(其他)	成工會法第35條第1項第1款	申請人裁決之申請駁回。		臺北高等行政法院108年訴字第23號/原告(勞方)之訴駁回。	

裁決案編號		爭點		裁決決定		法院爭訟(救濟)	
	升等案)						
107	107年勞裁字第42號(中華航空打壓工會事件)	支配介入(不當影響工會活動)	工會法第35條第1項第5款	<p>一、相對人107年3月14日片面修改「優待機票申請使用規定」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。</p> <p>二、相對人107年5月18日片面修改「國內員工獎懲規定」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。</p> <p>三、相對人107年6月1日片面修改「年度員工酬勞發給辦法」</p>	<p>五、相對人應於本裁決書送達翌日起三十日內就「華航與我」課程內安排工會簡介時段與申請人進行協商。</p>	臺北高等行政法院108年度訴字第92號判決/原告(資方)之訴駁回。本件上訴最高行政法院中	

裁決案編號		爭點		裁決決定	法院爭訟(救濟)	
				<p>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。</p> <p>四、相對人未於107年7月19日、20日新進人員「華航與我」課程中安排「工會簡介」時段之行為，構成違反工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。</p> <p>六、申請人其餘之請求駁回。</p>		
107	107年勞裁字第47號(台灣美光晶圓科技)	不誠信協商(團體協約誠信協商)	團體協約法第6條第1項	一、確認相對人於107年5月17日以電子郵件公告TCP調任方案之行		臺北高等行政法院108年訴字第520號判決/原告(資方)之訴駁回。

裁決案編號		爭點		裁決決定	法院爭訟(救濟)	
	股份有限公司未履行誠信協商義務事件)			為，構成團體協約法第6條第1項之不當勞動行為。 二、申請人其餘請求駁回。		本件上訴最高行政法院審理中。
107	107年勞裁字第48號(台灣美光晶圓科技股份有限公司拒絕承認勞資會議勞方代表與退休金監督委員會副主任委員資格事件)	支配介入(受懲戒處分不利待遇)	工會法第35條第1項第5款	一、相對人107年5月7日拒絕承認申請人馮澤源擔任勞資會議勞方代表資格之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。 二、相對人107年7月6日拒絕承認申請人馮澤源擔任事業單位勞工退休準備金監督委員會副主任委員資格之行為，構		臺北高等行政法院108年度訴字第134號判決/原告(資方)之訴駁回。本件裁判日期為民國109年6月11日，尚無法斷定是否有後續上訴。

裁決案編號		爭點		裁決決定		法院爭訟(救濟)	
				成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。 三、申請人其餘請求駁回。			
107	107 年勞裁字第 51 號(橡樹工業材料股份有限公司更改目標及績效評核表自評分數事件)	不利益待遇(其他)	工會法第 35 條第 1 項第 1 款	一、申請人請求「確認相對人於 107 年度 7 月起調薪 0 元之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為」部分，不受理。 二、確認相對人於 107 年 5 月 31 日發給申請人 106 年年終特別紅利 3,000 元之行為，構成工會法第 35	三、相對人應在本裁決書送達翌日起七日內，補發申請人 106 年度年終特別紅利 91,419 元，並將補發之證明送交勞動部存查。	臺北高等行政法院 108 年訴字第 183 號/資方起訴。原裁決主文第二項及第三項部分均撤銷。 本案件已上訴最高行政法院審理	

裁決案編號		爭點		裁決決定	法院爭訟(救濟)	
				條第1項第1款之不當勞動行為。		
107	107年勞裁字第57號(臺北市立聯合醫院否準參加GNU年會之會務假事件)	不當支配(工會會務假爭議)	工會法第35條第1項第5款	申請人裁決之申請駁回		臺北高等行政法院108年度訴字第330號判決/勞方起訴。原告之訴駁回。本件上訴最高行政法院審理中
107	107年勞裁字第68號(義大醫療財團法人義大醫院約談、調職,)	支配介入	工會法第35條第1項第5款	1. 確認許員、曹員於107年8月29日、107年8月31日約談參加人會員蘇君等3人, 告知表明不配合值班就要調職、離職或資遣之行為, 構成工會法第35條第1		臺北高等行政法院108年訴字第1075號判決原告(資方)之訴駁回

裁決案編號		爭點		裁決決定	法院爭訟(救濟)	
				<p>項第5款之不當勞動行為。</p> <p>2. 確認許員、曹員於107年9月17日約談參加人會員蘇君等3人，告知將於107年10月1日調職，並減少職務津貼之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。</p> <p>3. 確認原告於107年10月1日調動參加人會員蘇君等3人之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。</p>		
107	107年	相對人	支配介	裁決申請	臺北高等	

裁決案編號		爭點		裁決決定		法院爭訟(救濟)	
	勞裁 字第 76 號 (中原 大學	於 106 學年度 上下學 期(全 學年) 及 107 學年度 第一學 期(半 學年) 連續三 個學期 限制及 停止申 請人羅 ○○在 校內教 學及開 課之行 為、相 對人不 發給 106 學 年度及 107 學 年度第 一學期 教師聘 書之行 為、相 對人自 107 年 10 月 8 日起限 制及停 止申請 人羅	入	駁回		行政法院 108 年訴 字第 1354 號判決駁 回原告 (工會) 之訴	

裁決案編號		爭點		裁決決定		法院爭訟(救濟)	
		○○於其所屬宗教研究所辦公室使用影印機之行為。					
<p>台北高等行政法院已有案件字號但尚未有實體判決之裁決： 107年勞裁字第10號(107年度訴字第1265號)、107年勞裁字第21號(107年度訴字第1558號)、107年勞裁字第35號(108年度訴字第93號)、107年勞裁字第46號(108年度訴字第298號)、107年勞裁字第58號(108年度訴字第569號)、107年勞裁字第73號(108年度訴字第933號)。</p>							

9. 108年度不當勞動裁決與後續爭訟結果表

裁決案編號		爭點		裁決決定		法院爭訟(救濟)	
年度	裁決字號(含事件名稱)	爭議類型(勞動部之歸類)/事件特徵(核心爭執事項)	條文適用	主文	救濟命令	行政：高行/最高行判決字號訴訟結果	民事：各審級法院判決字號訴訟結果
108	108年勞裁字第4號(光仁高級中學否準團體協約條款事件)	不誠信協商(團體協約誠信協商)	團體協約法第6條第1項	一、確認相對人於107年10月26日第37次團體協商會議，以申請人無法說明協商提案之		臺北高等行政法院108年度訴字第1288號/原告(資方)之訴駁回。裁判日期為民國109年3月26日，	

裁決案編號		爭點		裁決決定		法院爭訟(救濟)	
				<p>計算依據及合理性標準為理由，拒絕同意雙方於第35次、第36次團體協商會議達成教職員工待遇支給要點第10條修正內容共識決議之行為，構成團體協約法第6條第1項之不當勞動行為。</p> <p>二、申請人其餘裁決請求駁回。</p>		尚無法確認是否有上訴最高行政法院。	
108	108年勞裁字第5號(中華航	不利益待遇、支配介入(工會會務	工會法第35條第1項第1款及第	一、相對人未給予申請人之理監事及	三、相對人應自本裁決決定書送達翌日起7日	臺北高等行政法院108年度訴字第806號/原	

裁決案編號		爭點		裁決決定		法院爭訟(救濟)	
	空否 準 BL 假別 會務 公假 與違 反協 議個 別空 服員 簽署 勞動 基準 法第 84 條 之 1 條約 定書 事件)	假爭 議、不 當影響 工會活 動)	5 款	會員代 表於 107 年 10 月 19 日理 事會、 107 年 11 月 22 日理事 會、107 年 12 月 7 日會員 代表大 會、107 年 12 月 21 日理 事會、 108 年 1 月 11 日 理事 會、108 年 2 月 22 日理 事會、 108 年 3 月 22 日 理事會 BL 假別 公假之 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。	內，就第 一項及第 二項所定 之期日會 議，給予 申請人之 理監事及 會員代表 BL 假別公 假，並依 BL 假別公 假核算飛 行時數與 薪資予申 請人理監 事及會員 代表。	告(勞方) 之訴駁 回。 裁判日期 為民國 109 年 7 月 9 日， 尚無法確 認是否有 上訴最高 行政法 院。	

裁決案編號		爭點		裁決決定	法院爭訟(救濟)	
				二、相對人於107年10月19日理事會、107年11月22日理事會、107年12月7日會員代表大會、107年12月21日理事會、108年1月11日理事會、108年2月22日理事會、108年3月22日理事會，將申請人之理監事及會員代表排為RDO假別之行為，構成工會法第35條第1		

裁決案編號		爭點		裁決決定		法院爭訟(救濟)	
				項第5款之不當勞動行為。 四、申請人其餘請求駁回。			
108	108勞 裁字 第25 (菱 生精 密工 業股 份有 限公 司與 陳志 東,懲 處事 件)	記過是 否構成 工會法 第35 條第1 項第1 款		一、確認 相對人 於108 年5月2 日記申 請人大 過之行 為,構成 工會法 第35條 第1項 第1款 之不當 勞動行 為。 二、撤銷 相對人 於108 年5月2 日對申 請人所 記之大 過。 三、相對 人應於 本裁決 書送達 翌日起7 日內塗		臺北高等 行政法院 109年訴 字第277 號判決駁 回原告 (資方) 之訴。	

裁決案編號		爭點		裁決決定		法院爭訟(救濟)	
				銷申請人記大過乙次之懲處紀錄，並將塗銷事證送交勞動部存查。			
108	108年勞裁字第28號(長榮航空罷工糾察線設立爭議事件)	不利益對待、支配介入(阻饒勞工參加或支持爭議行為)		申請人之請求駁回。		臺北高等行政法院109年度訴字第262號/原告(勞方)之訴駁回。裁判日期為民國109年7月16日，尚無法確認是否有上訴最高行政法院。	
<p>台北高等行政法院已有案件字號但尚未有實體判決之裁決：</p> <p>108年勞裁字第14號(108年度訴字第1823號)、108年勞裁字第17號(108年度訴字第1987號)、108年勞裁字第19號(108年度訴字第1928號)、108年勞裁字第20號(108年度訴字第1950號)、108年勞裁字第21號(109年度訴字第58號)、108年勞裁字第33號(109年度訴字第299號)、108年勞裁字第38號(109年度訴字第260號)、108年勞裁字第40號(109年度訴字第517號)。</p>							

判決字號斜體者為司法院未公開或尚未上傳檔案之案件

(二)不當勞動行為裁決決定與民事法院訴訟判決之整理

與比較

1. 100 年度裁決決定與後續民事爭訟結果表

裁決字號	裁決特徵	民事法院判決
勞裁 (100)字 第2號(台 灣證券交 易所工會 幹部連四 年考績乙 等與降調 事件)	<p>一、爭議類型： 不利益待遇、考績、調職(考績)</p> <p>二、適用條文： 工會法第 35 條 1 項 1 款。 工會法第 35 條 2 項。</p> <p>三、裁決結果： 勞方裁決申請成立。</p>	<p>一、爭議類型：降調、其他(考績)。</p> <p>二、與裁決關聯性：一審程序與事實中提起、二審事實與心證理由提起、三審理由提及。</p> <p>三、判決結果：一審勞方勝訴，二、三審資方勝訴。</p> <p>四、判決理由： (一)一審：臺灣臺北地方法院 100 年度勞訴字第 265 號判決。 根據不當勞動規範： (1)關於考績部分： 「……足見原告公司不願進行訴訟之立場，及對被告主動辦理對原告起訴案、不同意合意停止訴訟、不同意由工會主動召集臨時會員大會討論合意停止訴訟、合意停止訴訟期限前即申請續行訴訟之強硬態度甚感不滿。證人黃乃寬、單高年、陳欣昌雖證稱打考績時不會以被告是工會常務理事之身分且代表工會對原告提起訴訟一事而予以不利之對待(見本院卷二第 82 頁、卷四第 6 頁反面、第 26 頁反面)，然證人黃乃寬、單高年、陳欣昌評定被告 96 年至 99 年度考績乙等，其所述理由既難認可取，業經本院論述如前，則證人黃乃寬、單高年、陳欣昌將被告 96 年至 99 年度之考績評為乙等，顯與被告擔任工會職務有關，應可認定……。」 「原告既無法證明被告於 96 年至 99</p>

裁決字號	裁決特徵	民事法院判決
		<p>年度考績應為乙等之具體事證，且有為上開不利待遇之動機，則原告將被告 96 至 99 年度考績評為乙等，即屬無效。被告 96 年至 99 年度考績既不應為乙等，則被告之考績即應重行評定，考績、年終、績效、紅利獎金亦應重行計算，則原告主張被告對原告「將 96 至 99 年度考績乙等評定更正為甲等」之請求權不存在及「考績、年終、績效獎金及員工紅利合計 94 萬 1,552 元之債權不存在，即無理由。」。</p> <p>(2)關於降調部分： 「原告將被告 96 年至 99 年考績評為乙等之行為，既經本院依工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 2 項認定為無效。則原告依據被告連續 3 年考績乙等而調整為研究員之依據即不存在，原告主張被告對原告『將被告回復為 11 職等副組長職位』之請求權不存在，亦無理由。」。</p> <p>(二)二審：臺灣高等法院 102 年度勞上字第 84 號判決。 根據法律不溯及既往原則： 「…而系爭裁決決定主文第 1 項關於「上訴人應回復被上訴人 11 職等副組長職位」部分及主文第 2 項因上訴人對被上訴人所為乙等考績評定致減薪（減少年終、考績、績效及紅利獎金（等同實質減薪）等，上訴人應給付被上訴人 94 萬 1,552 元，因勞委會裁決委員會違反法律不溯既往原則，其所作成之系爭裁決決定並不合法，自無發生勞資爭議處理法第 48 條第 1 項規定兩造間就系爭裁決決定發生視同達成合意</p>

裁決字號	裁決特徵	民事法院判決
		<p>法律效果之餘地，被上訴人自無從依系爭裁決決定對上訴人為請求。是上訴人依勞資爭議處理法第 48 條第 1 規定，請求確認依系爭裁決決定被上訴人對上訴人「將被上訴人回復為 11 職等副組長職位」之請求權不存在，及對上訴人考績、年終、績效獎金及員工紅利合計共 94 萬 1,552 元之債權不存在，為有理由，應予准許，逾此所為請求，為無理由，不應准許。」。</p> <p>(三)三審：最高法院 106 年度台上字第 149 號判決。</p> <p>根據法律不溯及既往原則： 「……原審以被上訴人係於 99 年 2 月 11 日公告將上訴人由副組長調整為同職等不具主管職之研究員，並先後於 97 年 2 月 10 日、98 年 1 月 10 日、99 年 1 月 20 日及 100 年 1 月 12 日核定上訴人 96 年度至 99 年度之考績為乙等，上訴人因此各該年度受有少領年終及考績獎金、績效獎金及員工紅利之不利益，係考績評定之附隨效果，非該行為之繼續，因認被上訴人所為降調及考績評定行為，既均在 100 年 5 月 1 日工會法第 35 條第 2 項尚未施行前即已完成，應無該規定之適用，爰為上訴人敗訴判決，於法並無違背。」</p>
<p>勞裁 (100) 字第 6 號(上海商銀工會幹部調職解僱事</p>	<p>一、爭議類型： 支配介入、不利待遇、調職、解僱(調職、解僱、不當影響工會活動)。</p> <p>二、適用條文：</p>	<p>一、爭議類型：調動、解僱。</p> <p>二、與裁決關聯性：於心證理由中提及。</p> <p>三、判決結果：勞方勝訴。</p>

裁決字號	裁決特徵	民事法院判決
件)	<p>工會法第 35 條 1 項 1 款、5 款。 工會法第 35 條 2 項。</p> <p>三、裁決結果： 勞方裁決申請成立。</p>	<p>四、判決理由：</p> <p>(一)一審：臺灣臺北地方法院 101 年度重勞訴字第 10 號判決。 根據不當勞動規範：</p> <p>(1)調動方面： 「…原告調動被告既係基於不當勞動之目的，而非基於企業經營所必須，縱調動後之工資及其他勞動條件並未有不利之變更，調動後之工作亦為被告所能勝任，調動地點未過遠，仍無礙於原告調動被告不合法之認定，被告抗辯原告調動不合法等語，洵屬有據。」</p> <p>(2)解僱方面： 「…原告於調動是否有歧視工會幹部之虞以致合法與否存在爭議後，又於被告申請不當勞動裁決後未久即對被告為解僱之通知，足見被告抗辯原告解僱違反工會法第 35 條第 1 項，因被告擔任工會職務而解僱被告，依工會法第 35 條第 2 項規定解僱無效等語，應為可採。」</p> <p>(二)二審 臺灣高等法院 101 年度重勞上字第 37 號判決 根據勞基法私權規範：</p> <p>(1)調動方面： 「……上訴人調動前後職務之薪資、職等及工作地點等勞動條件，固無不利益變更之情事，然上訴人 99 年 5 月將被上訴人調任分行個金 A0 業務職，已逾兩造僱傭契約範圍，被上訴人無接受之義務，自不能以被上訴人調任前後之薪資、職等及工作地點等條件無不利變更，即認上訴人 99 年 5 月間調動被上訴</p>

裁決字號	裁決特徵	民事法院判決
		<p>人係屬合法。」。</p> <p>(2)解僱方面</p> <p>「……被上訴人並無依上訴人 99 年 5 月 24 日調職令至華江分行擔任 5 職等個金 A0 職務之義務，已如前述，自不能以被上訴人未至華江分行報到任職 5 職等個金 A0 為由，認定上訴人不能透過其與被上訴人間之僱傭關係達到客觀上合理經濟目的、被上訴人對於所任工作不能勝任之情況，則上訴人於 100 年 8 月 29 日以被上訴人迄未至華江分行報到任職對於所任工作不能勝任為由終止兩造僱傭契約（見原審北勞調字卷第 26 頁），自不合法，不生契約終止之效力，兩造間之僱傭關係仍然存在。」。</p> <p>(三)三審：最高法院 103 年度台上字第 918 號判決</p> <p>根據勞基法私權規範：</p> <p>(1)調動方面：</p> <p>「上訴人於九十九年五月二十四日調動被上訴人就任業務職，與其一般調動慣例不符，並非基於增進被上訴人之歷練及培養優秀幹部暨增加工作效能之目的，而與上訴人之工作規則第六十四條規定不符，所為系爭調職行為對被上訴人不生效力。」。</p> <p>(2)解僱方面：</p> <p>「被上訴人並無依上訴人之系爭調職行為至華江分行擔任五職等「個金 A0」職之義務，上訴人於一〇〇年八月二十九日以被上訴人未至華江分行就任新職，對於所擔任之工作確不能勝任為由，終止兩造僱傭契約，自不合法…。」。</p>

裁決字號	裁決特徵	民事法院判決
勞裁 (100)字 第 28 號 (南臺灣 汽車客運 工會幹部 記過解僱 事件)	一、爭議類型： 不利待遇、解僱(解僱)。 二、適用條文： 工會法第 35 條 1 項 1 款。 工會法第 35 條 2 項。 三、裁決結果： 勞方裁決申請成立。	民事法院判決 一、爭議類型：解僱。 二、與裁決關聯性：無提及。 三、判決結果：勞方勝訴。 四、判決理由： (一)一審：臺灣高雄地方法院 101 年度勞訴字第 109 號判決。 根據勞基法私權規範： 「……再依系爭事件作成獎懲之先後 後時序以觀，原告就依序發生於 100 年 6 月 15 日、100 年 7 月 28 日、 100 年 9 月 11 日、100 年 10 月 19 日之丙、丁、甲、乙事件，係分別 於 100 年 10 月 7 日、100 年 10 月 7 日、100 年 9 月 20 日、100 年 10 月 28 日作成懲處，有各該獎懲通知單 為憑（見本院卷(一)第 61 頁、第 45 頁、第 47 頁、48 頁），足見原告 實施懲處之時點，均在 100 年 8 月 31 日被告就任工會理事之後 2 個 月內，具時間上之密接性，且有發 生在後者（即甲事件）先於發生在 前者（即丙、丁事件）而為懲處之 不合理情事，應堪認定。」。 「被告就系爭事件所示職務疏失，縱 有違反道路交通安全規則或工作規 則情事，惟其中甲、乙、丙事件係 屬初犯，且情節輕微，要難認已達 勞基法第 12 條規定所謂違反勞動 契約或工作規則，情節重大程度， 原告復有濫用雇主裁量權情事存 在，堪認系爭解僱行為係屬工會法 第 35 條第 1 項第 1 款所謂不當勞動 行為，依同法第 35 條第 2 項規定， 乃自始當然無效。」。

2. 101 年度裁決決定與後續民事爭訟結果表

裁決字號	裁決特徵	民事法院判決
<p>勞裁 (101)字 第9號(台 灣航勤工 會幹部解 僱事件)</p>	<p>一、爭議類型： 不利益對待、支配介入、解僱</p> <p>二、適用條文：工會法第35條1 項1款、5款。工會法第35條2 項。</p> <p>三、裁決結果： 勞方裁決申請成立。</p>	<p>一、爭議類型：解僱。</p> <p>二、與裁決關聯性：各審級不爭 事實中均有提及，二審及更一審 中於判決理由提及。</p> <p>三、判決結果：第一審勞方勝訴， 第二審、更一審、更二審資方部 分勝訴，兩次上訴至最高法院均 為勞方勝訴。</p> <p>四、判決理由：</p> <p>(一)一審：臺灣高雄地方法院 101 年度勞訴字第 107 號判決 根據勞基法私權規範： 「原告對被告之解僱行為，既屬 不當勞動行為，依法無效，且被 告並無系爭工作規則第14條第12 款所定行為，原告亦無舉證證明 被告另有其他違反勞動契約或工 作規則，且達情節重大之情況， 則原告依勞基法第12條第1 項第4款終止兩造間僱傭契約， 自屬不法，故原告訴請確認兩造 間僱傭契約自101年2月4日起 不存在云云，洵屬無據。」。</p> <p>(二)二審：臺灣高等法院 高雄分 院 102 年度重勞上字第 6 號判決 根據勞基法私權規範： 「…且於行進期間，有港龍航空飛 機進場，仍未停止等待，仍繼續 行駛，全然置飛航安全於不顧， 顯已違反系爭工作規則第14條第</p>

裁決字號	裁決特徵	民事法院判決
		<p>12 款及「職工獎懲規例」編號 646 規定，且屬情節重大，上訴人自得對被上訴人鄭盈昇為終止僱傭契約之意思表示，已如前述，準此，上訴人對鄭盈昇為終止僱傭契約之理由並非鄭盈昇參加工會活動或擔任工會職務，亦無不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動，故被上訴人辯稱上訴人有工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款所規定之不當勞動行為云云，不足採信。」。</p> <p>「…縱令上訴人所為之上開主張屬實，惟依上開『職工獎懲規例』編號 632 及編號 640 規定，上訴人亦僅能對陳英三為記過懲處，而不能行使解僱權，是上訴人以此事由而依勞基法第 12 條第 1 項第 4 款及系爭工作規則第 14 條第 12 款之規定，終止其與陳英三間僱傭契約，亦屬不合法。」。</p> <p>「何況 101 年 1 月 7 至 9 日亦未嚴重影響上訴人之人員調度，亦未嚴重侵害其企業秩序，王俊源之行為雖違反系爭工作規則第 14 條第 12 款及「職工獎懲規例」編號 646 規定，惟尚未達勞基法第 12 條第 1 項第 4 款所規定之情節重大情形，是依前揭說明，上訴人尚不得以上開事由解僱王俊源，其終止其與王俊源間之僱傭契約，係屬不合法，不生終止之效力。」。</p> <p>(三)第一次上訴至最高法院：最高法院 104 年度台上字第 2185 號判決</p> <p>根據勞基法私權規範：</p>

裁決字號	裁決特徵	民事法院判決
		<p>「…臺勤公司、鄭盈昇上訴論旨，各自指摘原判決關己不利部分為不當，求予廢棄，均非無理由。」</p> <p>(四)更一審：臺灣高等法院高雄分院104年度重勞上更(一)字第5號判決</p> <p>1. 根據不當勞動規範：</p> <p>「上訴人所主張得解僱鄭盈昇之事由中，關於……，依其行為目的及內容，均得採為人事懲處之事由，已如前述；至發動系爭拒絕加班活動部分，則屬合法之工會活動，而不得列為人事懲處事由。」。</p> <p>「上訴人所主張得解僱陳英三之事由中，關於……，均得採為人事懲處之事由，已如前述。至發動系爭拒絕加班活動及未工作滿8小時即行離開部分，則屬合法之工會活動或不符怠工情事，自不得列為人事懲處事由」。</p> <p>「上訴人所主張得解僱王俊源之事由，主要為聯絡及策動系爭拒絕加班活動，並……。而其中參與拒絕加班活動部分，係屬合法之工會活動或不符怠工情事，並不得列為人事懲處事由。」。</p> <p>2. 根據勞基法私權規範：</p> <p>「……又上開得懲處事由中……。本院經斟酌鄭盈昇自86年起即受僱於上訴人並長期任職於高雄分公司，至遭解僱時已有約15年之工作年資，並擔任勞工董事及工會理事長，而其為上開應受懲戒事由之目的，雖均非為一己之私益或私利，而純係為工</p>

裁決字號	裁決特徵	民事法院判決
		<p>會會員爭取較大之福利，且此項目的在決定懲處程度之適當性時，固應為相當之考量，但其為上開行為之手段（方法），並不符合董事或理事應有之忠誠義務，且違反勞動契約、工作規則，則從該違規行為之態樣、次數、主觀意圖、對上訴人所生之社會形象評價、商業競爭力、內部秩序紀律之維護等為衡量結果，應可認已達情節重大，並嚴重影響勞資關係之互信程度，已非記大過或其他人事懲處方式所得處置，在客觀上自難期待上訴人仍可採用解僱以外之懲處手段而繼續僱傭關係。本院經再三斟酌，認縱在採最有利於勞工之考量下，上訴人就上開人事懲處事由，而依勞基法第12條第1項第4款規定所為之終止（解僱），應屬合法，上訴人與鄭盈昇間之僱傭關係，自101年2月4日起即不存在。」。</p> <p>「……又上開得懲處事由中……。本院經斟酌陳英三自82年起即受僱於上訴人並長期任職於高雄分公司，至遭解僱時已有約18年之工作年資，並擔任工會理事，而其為上開應受懲戒事由之目的，雖均非為一己之私益或私利，而純係為工會會員爭取較大之福利，且此項目的在決定懲處程度之適當性時，固應為相當之考量，但其為上開行為之手段（方法），仍不合理的應有之忠誠義務，且仍有違反勞動契約、工作規則之情事，則從該違規行為之態樣、次數、主觀意圖、對</p>

裁決字號	裁決特徵	民事法院判決
		<p>上訴人所生之社會形象評價、商業競爭力、內部秩序紀律之維護等為衡量結果，應認尚未達情節重大，並嚴重影響勞資關係之互信程度，上訴人仍可藉由記大過或其他人事懲處方式為適當合理之處置，而不符合解僱之最後手段性之要件。故認上訴人就上開人事懲處事由，依勞基法第12條第1項第4款規定所為之終止(解僱)，並不合法，上訴人與陳英三間之僱傭關係，仍屬存在。」。</p> <p>「……。本院經斟酌王俊源自89年起即受僱於上訴人，至遭解僱時已有約11年之工作年資，且其係工會理事，就工會決議之系爭拒絕加班活動，在該段期間向會員宣導及工會對未配合者之處置方式，尚屬合理，而其在瞭解確認實際執行成效時，雖有違規情事，但尚未達嚴重影響上訴人之人員調度及企業秩序之程度，且其為上開應受懲戒事由之目的，均非為一己之私益或私利，而純係為工會會員爭取較大之福利，則此項目的在決定懲處之適當性時，自應為相當之考量，但其上開行為確已違反工作規則，則從該違規行為之態樣、次數、主觀意圖、對上訴人所生之社會形象評價、商業競爭力、內部秩序紀律之維護等為衡量結果，應認仍尚未達情節重大，並嚴重影響勞資關係之互信程度，上訴人仍可藉由記過或其他人事懲處方式為適當合理之處置，自不符合解僱之最後手段性之要件。故認上訴</p>

裁決字號	裁決特徵	民事法院判決
		<p>人就上開人事懲處事由，而依勞基法第 12 條第 1 項第 4 款規定所為之終止（解僱），並不合法，上訴人與王俊源間之僱傭關係，仍屬存在。」。</p> <p>（五）第二次上訴至最高法院：最高法院 107 年度台上字第 1172 號判決</p> <p>1. 根據不當勞動規範：</p> <p>「……被上訴人過往對於員工在非工作時間進入二崗及機坪並未懲處等語，並以勞裁會 101 年勞裁字第 72 號裁決決定書為據（原審重勞上字卷(一)第 66、85 頁）。」。</p> <p>2. 根據勞基法私權規範：</p> <p>「究竟過往曾否發生與系爭駕闖機坪事件相同或類似之情形？被上訴人往例之處理方式為何？上訴人得否以此作為本件解僱之理由？亦有進一步調查審認之必要。原審未為細究，並就上訴人之重要防禦方法說明不足採之理由，遽為其敗訴之判決，尚嫌速斷。上訴論旨執以指摘原判決不利於己部分為不當，求予廢棄，非無理由。」。</p> <p>（六）更二審 臺灣高等法院高雄分院 108 年度重勞上更二字第 1 號判決</p> <p>根據民事訴訟法規範：</p> <p>「……惟被上訴人依系爭協議，已不得對系爭重勞上更(一)字第 5 號判決提起上訴。亦即，系爭重勞上更(一)字第 5 號判決後，兩造均應受其拘束，不得再對該判決提起上訴。被上訴人雖違反系爭協</p>

裁決字號	裁決特徵	民事法院判決
		<p>議提起上訴，系爭重勞上更(一)字第5號判決因而經最高法院廢棄，然並不影響系爭重勞上更(一)字第5號判決於宣示時已生拘束兩造之效力。則被上訴人於本件再對系爭重勞上更(一)字第5號判決為相反之主張，已違反系爭協議及誠實信用原則，倘本院仍再就兩造間之僱傭關係及薪資債權是否存在進行實質審理，不啻鼓勵契約當事人任意毀約，並以犧牲他方利益以圖利自己，違反誠實信用原則之方式行使權利。是以，本院基於系爭協議意旨，認系爭重勞上更(一)字第5號判決於105年7月5日宣示時已生拘束兩造及法院之效力，亦即其判決『確認兩造間之僱傭關係不存在。及確認被上訴人對上訴人如附表所示薪資債權不存在』，對兩造已生拘束力。」。</p>
<p>101年勞裁字第43號(新北市政府環境保護局解僱工會理事長事件)</p>	<p>一、爭議類型： 不利益對待、支配介入、解僱(解僱)。</p> <p>二、適用條文： 工會法第35條第1項第1款及第5款。 工會法第35條第2項。</p> <p>三、裁決結果： 勞方裁決申請成立。</p>	<p>一、爭議類型：解僱。</p> <p>二、與裁決關聯性：一審於不爭事實與心證理由提及，二審於不爭事實提及。</p> <p>三、判決結果：一審資方勝訴，二、三審勞方勝訴。</p> <p>四、判決理由： (一)一審：臺灣新北地方法院102年度勞訴字第48號判決 1. 根據不當勞動規範： (1)「…原告考量被告受領全年薪資，及其核准會務假日數之公平性及合理性，以工會提出理事長</p>

裁決字號	裁決特徵	民事法院判決
		<p>處理會務之情形，作為准駁會務假之依據，自屬合理，應無構成對於被告不利之待遇，或妨礙工會活動之情形，該會之裁決漏未審酌上開事實，逕行認定原告之解僱行為符合工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為，顯非適法。」。</p> <p>2. 根據勞基法私權規範：</p> <p>(1) 「被告未經原告核准會務假前，自 101 年 6 月 1 日起至 101 年 6 月 22 日止，無正當理由曠職 3 日以上，原告依據勞基法第 12 條第 1 項第 6 款之規定，終止本件僱傭契約，揆之前開說明，並無解僱之最後手段原則之適用，從而，被告抗辯原告之解僱行為，違反解僱之最後手段性原則，並非可採。」。</p> <p>(二) 二審：臺灣高等法院 102 年度勞上字第 103 號判決</p> <p>根據勞基法私權規範：</p> <p>「然上訴人於 101 年 6 月 1 日至 6 月 22 日雖未刷卡上班，惟系爭工會前已為其向被上訴人提出 101 年 6 月份會務假之申請，該請假手續雖因未檢附前 1 月辦理會務之相關事證，而處於被上訴人命補正之階段，然被上訴人並未通知其到班出駕駛勤務，且其間上訴人以理事長身分處理會務，並與被上訴人與系爭工會之聯絡人碰面，被上訴人亦未再提及會務假已遭否准，使上訴人產生該月份會務假之申請尚於被上訴人審核階段之信賴，並非無故不到工，難認上訴人於該期間係無正</p>

裁決字號	裁決特徵	民事法院判決
		<p>當理由繼續曠工，已如上述。是上訴人遲未檢附辦理會務之相關事證以供被上訴人憑核會務假是否准許，雖有未洽，然上訴人既非無正當理由繼續曠工，則被上訴人於 101 年 6 月 25 日逕對上訴人所為終止系爭勞動契約之意思表示，於法自有不符。故系爭勞動契約未經被上訴人合法終止，亦堪認定。」。</p> <p>(三)三審：最高法院 103 年度台上字第 608 號裁定 資方上訴不合法，以裁定駁回。</p>

3. 102 年度裁決決定與後續民事爭訟結果表

裁決字號	裁決特徵	民事法院判決
102 年勞 裁字第 10 號(中華 系統整合 有限公司 解僱勞資 會議勞方 代表事 件)	<p>一、爭議類型： 不利益待遇、支配介入、解僱 (解僱)</p> <p>二、適用條文： 工會法第 35 條第 1 項第 1、5 款。 工會法第 35 條第 2 項。</p> <p>三、裁決結果： 勞方裁決申請不成立。</p>	<p>一、爭議類型：解僱</p> <p>二、與裁決關聯性：第二審判決理由提及</p> <p>三、判決結果：一審、二審均為資方勝訴、第三審上訴不合法以裁定駁回。</p> <p>四、判決理由： (一)一審：臺灣台北地方法院 102 年勞訴字第 158 號 根據勞基法私權規範： 「被告自原告於 99 年 10 月 1 日調任財務專員時起至 101 年 12 月止，長達 2 年多期間歷經原告前、後任之主管多次指正、勸導無效（並曾經原告主管林春於 100 年 2 月 9 日簽呈建議予以資遣，被告仍給予原告改進機會）後，始於 101 年 12 月 17 日召開人評會，並作成資遣原告之決議，核與勞基法第 11 條第 5 款規定無違，亦未違反解僱之最後手段</p>

裁決字號	裁決特徵	民事法院判決
		<p>性原則。」。</p> <p>(二)二審：臺灣高等法院 105 年度上字第 10 號判決</p> <p>根據勞基法私權規範：</p> <p>「上訴人於任職財務專員 2 年多期間，歷經主管多次指正，給予改善機會，未見成效，主觀上顯仍維持推諉工作之態度，拒絕接受其應有之工作範圍，客觀上亦持續出現程度非輕之工作疏誤，而未確實改善缺失，……。」</p> <p>是被上訴人於 101 年 12 月 18 日所為終止契約之表示，核與勞基法第 11 條第 5 款規定無違，亦未違反解僱之最後手段性原則。」。</p> <p>(三)三審最高法院 106 年度台上字第 1211 號裁定</p> <p>勞方上訴不合法，以裁定駁回。</p>
<p>102 年勞 裁字第 18 號(上海 商銀工會 幹部解僱 事件)</p>	<p>一、爭議類型： 不利益對待、支配介入、解僱 (解僱、爭議)。</p> <p>二、適用條文： 工會法第 35 條第 1 項第 1 款、 第 5 款。 工會法第 35 條第 2 項</p> <p>三、裁決結果： 勞方裁決申請成立。</p>	<p>一、爭議類型：解僱</p> <p>二、與裁決關聯性：一、二審皆於不爭事實中提及。</p> <p>三、判決結果：一審資方勝訴、二審及三審勞方勝訴。</p> <p>四、判決理由：</p> <p>(一)一審：臺灣臺北地方法院 103 年度重勞訴字第 1 號判決</p> <p>1. 根據不當勞動規範：</p> <p>「工會法第 35 條規定雇主不得有不當勞動行為及不當勞動行為中之解僱為無效，其精神在於維護勞工參與工會活動之權利，而非縱容勞工藉由參與工會活動名義而濫用權利。本件被告藉由參與工會活動名義，濫行申請會務假，並長達年餘未到班提供勞務，漠視身為勞工之義務，並非理性勞工應有之作為；</p>

裁決字號	裁決特徵	民事法院判決
		<p>縱然原告在被告拒不給付勞務時未適當行使其指揮監督權，被告亦不能因此合理化自己之行為。」。</p> <p>2. 根據勞基法私權規範：</p> <p>「被告自 101 年 2 月 3 日起至 102 年 4 月 14 日止未經准假長期拒不向原告提供勞務，實質上已不具原告勞工之身分，當然亦喪失以原告勞工身分參與工會活動之實質意義，則原告於 102 年 4 月 15 日終止勞動契約，難認係妨害工會活動之不當勞動行為。」。</p> <p>(二) 二審：臺灣高等法院 103 年度重勞上字第 32 號判決</p> <p>根據民事訴訟法規範：</p> <p>「本件被上訴人於 102 年 4 月 15 日對上訴人表示自同年月 16 日起終止僱傭關係之意思表示，該事實既係發生於前案訴訟事實審言詞辯論終結前，則依前開說明，除非於事實審言詞辯論終結後，有新發生足以變更、消滅兩造僱傭關係之事實，否則即不得就前案訴訟事實審言詞辯論終結前，被上訴人於 102 年 4 月 16 日解僱上訴人之事實，於本件訴訟為與前案訴訟判決意旨為相反之主張。而被上訴人復未證明自事實審言詞辯論終結後有何新事實發生，而得以變更、消滅前案訴訟所認定兩造僱傭關係存在之法律關係，自難憑被上訴人於 102 年 4 月 15 日表示自同年月 16 日起終止僱傭關係之行為，據為兩造僱傭關係於前案訴訟事實審言詞辯論後即 102 年 6 月 26 日起僱傭關係不存在之依據，是被上訴人辯稱縱本件為前案訴訟判決既判力效力所及，本</p>

裁決字號	裁決特徵	民事法院判決
		<p>件仍可確認兩造間僱傭關係自 102 年 6 月 26 日起不存在云云，並非可取。」。</p> <p>(三)三審：最高法院 105 年度台上字第 1022 號判決</p> <p>根據民事訴訟法規範：</p> <p>「上訴人再提起本件確認訴訟，以其於前案訴訟事實審言詞辯論終結前，已行使終止權而消滅之兩造間僱傭關係，為訴訟標的，依上說明，自有違前案訴訟之判決既判力。原審本此意旨所為上訴人敗訴之判決，經核於法並無違誤。」。</p>
<p>102 年勞 裁字第 49 號(中華 航空解僱 濫用藥物 工會幹部 事件)</p>	<p>一、爭議類型： 不利益待遇、解僱(解僱)。</p> <p>二、適用條文： 工會法第 35 條第 1 項第 1 款。 工會法第 35 條第 2 項。</p> <p>三、裁決結果： 勞方裁決申請不成立。</p>	<p>一、爭議類型：解僱</p> <p>二、與裁決關聯性：資方答辯提及本件勞方不當勞動裁決不成立。</p> <p>三、判決結果：勞方敗訴</p> <p>四、判決理由：</p> <p>(一)第一審：臺灣桃園地方法院 103 年重勞訴字第 5 號</p> <p>根據勞基法私權規範：</p> <p>「……原告竟仍陳稱：……，視所有乘客之安全為無物，自該當違反工作規則情節重大，客觀上已難期待雇主即被告採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，本院認被告所為之懲戒性解僱與原告之違規行為在程度上為相當，符合比例原則，而與最後手段行無違，被告解僱原告，亦不存在其他無效之事由，併此敘明。」。</p> <p>(二)第二審：臺灣高等法院 104 年度重勞上字第 3 號判決</p> <p>根據勞基法私權規範：</p> <p>「……上訴人自承擔任空服員長達</p>

裁決字號	裁決特徵	民事法院判決
		<p>15 年，並為工會重要幹部，代表其他員工爭取權益，理當更加謹慎，……，明顯增加乘客生命之危險性，危害被上訴人及所營航空運輸事業，若遇突發狀況，尚難期待上訴人仍能做出正確判斷以保護眾多乘客之生命安全，遑論上訴人猶陳稱……，顯無可能以調任空服員以外之工作予以懲戒，故本院審酌上情及其他一切情狀，認上訴人違反工作規則已達情節重大程度，客觀上已難期待雇主即被上訴人採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且被上訴人所為之懲戒性解僱與上訴人之違規行為在程度上係屬相當，符合比例原則，亦與解僱最後手段性原則無違。準此，被上訴人依勞基法第 12 條第 1 項第 4 款規定終止兩造間僱傭關係，即無不合，上訴人辯稱未達情節重大程度及違反解僱最後手段性原則，即有未合。」。</p> <p>(三)第三審：最高法院 105 年度台上字第 158 號裁定 上訴不合法，以裁定駁回。</p>

4. 103 年度裁決決定與後續民事爭訟結果表

裁決字號	裁決特徵	民事法院判決
103 年勞 裁字第 1 號(台北 市第九信 用合作社 解僱工會 理事長事	<p>一、爭議類型： 不利益對待、支配介入、解僱 (解僱爭議、工會會務假爭議)。</p> <p>二、適用條文： 第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款。第 35 條第 2 項。</p>	<p>一、爭議類型：解僱</p> <p>二、與裁決關聯性：無關聯</p> <p>三、判決結果：原告未繳裁判費而以 裁定駁回</p> <p>四、判決理由：</p>

裁決字號	裁決特徵	民事法院判決
件)	三、裁決結果： 勞方裁決申請成立。	(一)一審：臺灣臺北地方法院103年度勞訴字第169號裁定
103年勞裁字第31號(橡樹工業材料公司工會幹部KPI總分扣分事件)	一、爭議類型： 不利益對待、支配介入(其他)。 二、適用條文： 工會法第35條第1項第1款及第5款。 三、裁決結果： 勞方裁決申請成立。	一、爭議類型：其他(考績) 二、與裁決關聯性： 三、判決結果：民事法院認其無本件之審判權，程序駁回。 四、判決理由： (一)一審：臺灣臺北地方法院民事裁定104年度北勞簡字第20號 依民事訴訟法規範： 「原告提起本訴請求確認被告依勞動部103年12月26日103年勞裁字第31號裁決決定書主文第2項所載，請求原告給予被告一個級距以上之薪資調整，並溯及於103年7月起生效之薪資調整請求權不存在，屬公法關係所生爭議，普通法院並無審判權，原告本訴不能認為合法，應予駁回。」。

5. 104年度裁決決定之後續民事爭訟結果表

裁決字號	裁決特徵	民事法院判決
104年勞裁字第20號(普利來公司終止與籌組工會員工間之僱傭契約)	一、爭議類型：不利益對待、支配介入(解僱) 二、適用條文：工會法第35條第1項第1款及第5款。 三、裁決結果：勞方裁決之申請駁回。	一、爭議類型：解僱。 二、與裁決關聯性：於程序提及。 三、判決結果：勞工確認僱傭關係存在敗訴。 四、判決理由： (一)一審：新竹地方法院105年度重勞訴字第1號 根據勞基法私權規範： 「被告任職近1年期間，仍有上項諸多缺失，且經原告歷任主管輔導

裁決字號	裁決特徵	民事法院判決
		<p>多時，仍未見改善，數次遭到懲處，亦有懲處紀錄可憑，甚至其他同事並須從旁協助其完成，不具獨立作業之能力，已造成其他同事之困擾，被告終止兩造間僱傭契約，已符解僱最後手段性原則。至原告主張被告公司並未予以其他調職措施，已違反勞動基準法之最後手段性，尚無足採。」。</p> <p>(二)二審：高等法院 105 年度勞上字第 120 號</p> <p>根據勞基法私權規範：</p> <p>(1)「被上訴人指述上訴人於任職期間有多處工作疏失、怠忽職守及未依公司指示作業，且已損及公司權益；其勞務給付於客觀能力及主觀態度上，均有未能達成勞動契約經濟目的之情形，確屬不能勝任工作等語，要屬有據。」</p> <p>「堪認上訴人經調整工作量及由主管輔導、督促改進，甚至為懲處後，仍然再犯，於客觀上顯然工作能力確有不足，於主觀上亦顯然欠缺改善之意願，則被上訴人主張：上訴人確有不能勝任工作之情事，且已達無法期待被上訴人與上訴人繼續維持僱傭關係之程度，並得依勞動基準法第 11 條第 5 款之規定，終止兩造間之勞動契約，自為有據，且未違反解僱最後手段性原則，應屬合法。」</p> <p>(三)三審：最高法院 108 年度台上字第 140 號裁定。</p> <p>勞方上訴不合法，以裁定駁回。</p>
104 年勞裁字第 27 號/(豐原	一、爭議類型：不利益對待、解僱(解僱)。	<p>一、爭議類型：解僱。</p> <p>二、與裁決關聯性：理由中提及。</p>

裁決字號	裁決特徵	民事法院判決
客運解僱進行工會活動工會會員事件)	<p>二、適用條文：工會法 35 條第 1 項第 1 款。 工會法第 35 條第 2 項。</p> <p>三、裁決結果：勞方裁決申請成立。</p>	<p>三、判決結果：勞方勝。</p> <p>四、判決理由：</p> <p>(一)一審：臺灣臺中地方法院 105 年度勞訴字第 7 號判決</p> <p>1. 根據不當勞動行為規範：</p> <p>(1)「被告於 103 年 10 月間向本院提起民事訴訟之行為，雖工會並未下達任何指示，然從工會法第 1 條所定之立法宗旨，以及同法第 5 條第 3 款及第 11 款所定之工會任務觀之，確實符合工會之運動方針，應認為係屬工會活動，而同應受到法律之保護。」</p> <p>「原告卻於 104 年 3 月 7 日收受上開民事判決後，自 104 年 3 月 8 日起，1 個月內密集監看被告之行車情況，且於 104 年 4 月 7 日、9 日，均於同一日，以同一理由各記被告大過 2 次，實與一般商業管理之模式不同，亦與常理有違。從而，原告於 104 年 4 月 10 日解僱被告之行為，顯具有針對性，當構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為甚明。」</p> <p>「原告復有濫用雇主裁量權情事存在，堪認原告所為之解僱行為係屬工會法第 35 條第 1 項第 1 款所稱不當勞動行為，依同法第 35 條第 2 項規定，乃自始當然無效。」</p> <p>2. 根據勞基法私權規範：</p> <p>(1)「惟參諸原告所提資料及照片，該等駕駛員於行車中除有拿起行動電話觀看外，甚至有接聽行動電話之行為，情節較本件被告於行車中觸碰手機螢幕之行為更為嚴重，原</p>

裁決字號	裁決特徵	民事法院判決
		<p>民事法院判決</p> <p>告對被告之違規行為卻以記大過處分，顯有違比例原則，難謂屬適當。」</p> <p>「被告就前述原告主張之違規行為，縱有違反道路交通安全規則或工作規則情事，要難認已達勞動基準法第 12 條規定所謂違反勞動契約或工作規則，情節重大程度」</p> <p>「兩造間勞動契約既未經合法終止，原告請求確認兩造自 104 年 4 月 11 日起之僱傭關係不存在，即屬無據。」</p> <p>(二)二審：高等法院臺中分院 105 年度勞上字第 27 號</p> <p>1. 根據不當勞動行為規範</p> <p>(1)「上訴人復有濫用雇主裁量權情事，其所為之解僱行為，亦屬工會法第 35 條第 1 項第 1 款所稱不當勞動行為，上訴人自不得援引系爭工作規則第 12 條第 4、5 項規定終止與被上訴人間之僱傭關係。是上訴人終止兩造間僱傭契約之行為尚不生終止效力，兩造間之僱傭關係仍繼續存在。」</p> <p>2. 根據勞基法私法規範</p> <p>(1)「查上訴人於 104 年 3 月 8 日要求被上訴人簽立切結書，而上訴人對被上訴人所為懲處事由均發生在 104 年 3 月 8 日立切結書以前之事由；被上訴人於簽立切結書後，即未再有行車中使用手機之行為。而上訴人復已對被上訴人之行為，分別為懲處處分，自不得再另為終止僱傭關係。又以解僱最後手段性原則而言，被上訴人簽立切結書後，並未再有行車中使用手機之行為，</p>

裁決字號	裁決特徵	民事法院判決
		<p>被上訴人違反工作規則之行為，即尚未達勞基法第12條第4款規定之「情節重大」；上訴人以密集監看被上訴人於簽立切結書前之行為，對被上訴人懲處，並不經預告終止與被上訴人間之僱傭契約，而未給予被上訴人一定期間改善，自不生終止兩造間僱傭契約之效力。」</p>
<p>104年勞裁字第29號(富邦商銀工會幹部因「黑函」遭懲處與調職事件)</p>	<p>一、爭議類型： 不利益對待、調職(調職、受懲戒處分不利待遇)。</p> <p>二、適用條文： 工會法第35條第1項第1款。 工會法第35條第2項。</p> <p>三、裁決結果： 勞方裁決申請成立。</p>	<p>一、爭議類型：其他(記過)。</p> <p>二、與裁決關聯性：</p> <p>三、判決結果：勞方未繳裁判費程序駁回。</p> <p>四、判決理由： (一)一審臺北地方法院105年度勞訴字第25號民事裁定。 「原告訴之聲明第一項係訴請被告應將民國104年6月24日對原告所為記過一次、申誡二次之懲處撤銷，屬非財產上請求，應徵第一審裁判費3,000元，此尚未經原告繳納，茲依民事訴訟法第249條第1項但書之規定，限原告於收受本件裁定送達5日內，向本院補繳3,000元裁判費，逾期不繳，即駁回原告之訴，特此裁定。」。</p>
<p>104年勞裁字第58號(高雄銀行調動新舊任工會理事長職位)</p>	<p>一、爭議類型： 不利益對待(減薪、調職)。</p> <p>二、適用條文： 工會法第35條第1項第1款。 工會法第35條第2項。</p> <p>三、裁決結果： 勞方裁決申請成立。</p>	<p>一、爭議類型：降調、減薪。</p> <p>二、與裁決關聯性：</p> <p>三、判決結果：庭內和解。</p> <p>四、判決理由： (一)一審：高雄地方法院105年審訴字第1800號。</p>

6. 105 年度裁決決定與後續民事爭訟結果表

裁決字號	裁決特徵	民事法院判決
105 年勞 裁字第 1 號(新海 瓦斯工會 幹部工作 調動後解 僱事件)	<p>一、爭議類型： 不利益對待、不當支配、解僱 (解僱)。</p> <p>二、適用條文： 工會法第 35 條第 1 項第 1 款及 第 5 款。工會法第 35 條第 2 項。</p> <p>三、裁決結果： 勞方裁決申請成立。</p>	<p>一、爭議類型：解僱</p> <p>二、與裁決關聯性：僅程序提及。</p> <p>三、判決結果：資方敗訴</p> <p>四、判決理由： (一)一審：臺灣新北地方法院民事 判決 105 年度重勞訴字第 11 號 依據勞基法私權判斷： 「原告公司在 104 年 12 月 28 日以 被告曠職三日解僱(104 年 11 月 6、 10、11 日)之行為，並不符合勞基 法第 12 條第 1 項第 6 款的規定，兩 造間之勞動契約應認定繼續存在。」</p>
105 年勞 裁字第 28 號(南山 人壽解僱 具名參加 工會內勤 人員事 件)	<p>一、爭議類型： 不利益對待、支配介入、解僱 (解僱)。</p> <p>二、適用條文： 工會法第 35 條第 1 項第 1 款、 第 5 款。工會法第 35 條第 2 項。</p> <p>三、裁決結果： 勞方裁決申請成立。</p>	<p>一、爭議類型：解僱。</p> <p>二、與裁決關聯性：一審於判決理 由提及，二審三審於事實提及。</p> <p>三、判決結果：確認僱傭關係部分， 資方均敗訴。</p> <p>四、判決理由： (一)一審：臺灣臺北地方法院民事 判決 106 年度勞訴字第 83 號判決。 1. 不當勞動行為判斷： (1)「基此，判斷雇主之行為是否構 成工會法第 35 條第 1 項之不當勞動 行為時，應依勞資關係脈絡，就客 觀事實之一切情況，作為認定雇主 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</p>

裁決字號	裁決特徵	民事法院判決
		<p>為已足，應先敘明。」。</p> <p>(2)「裁決委員會因認原告解僱唯一具名加入工會，且擔任工會理事之被告，具有不當勞動行為之動機，且原告系爭解僱被告之行為，已影響工會會務之運作，甚至因此可能造成寒蟬效應，故相對人之行為同時亦成立工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，即非無憑。」。</p> <p>2. 勞基法私權規範：</p> <p>「原告依獨立委員會之建議，遽行資遣被告，核與原告系爭侵害預防計畫之意旨，亦有未合，且有違比例原則及解僱最後手段性原則……原告所為之系爭解僱行為因有違反比例原則及解僱最後手段性原則而為無效。」。</p> <p>(二)二審：臺灣高等法院民事判決 106 年度勞上字第 97 號判決。</p> <p>勞基法私權規範：</p> <p>1. 「則該資遣之建議核與職業安全衛生法第 6 條第 2 項及相對人「內勤人員執行職務遭受不法侵害預防計劃」之規定意旨及精神即有未合。」。</p> <p>2. 「故雇主於告知勞工被解僱事由後，亦無由再任意增列或羅織該事由未及之其他事實，據為解僱之事由，否則即有違誠信原則，亦不符解僱最後手段性原則。」然上訴人於終止僱傭契約前，未先主動調整其工作內容，或以記過、調職、減薪等其他方式處理，亦難謂已盡勞動契約所賦予保護被上訴人之各種手段，自不符合解僱最後手段性原則。」。</p> <p>(三)三審：最高法院民事判決 108</p>

裁決字號	裁決特徵	民事法院判決
		<p>年度台上字第 2508 號。</p> <p>「……又原判決既認定上訴人終止系爭僱傭契約並不合法，其是否成立工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，即不影響上訴人此部分敗訴判決之結果。原審未予審認，且說明其餘攻防方法及證據，經斟酌後，不足以影響判決之結果，尚非判決不備理由；且上訴人就其是否成立不當勞動行為，提起行政訴訟，原審未在該訴訟終結前停止本件訴訟程序，亦無不當。」。</p>
<p>105 年勞裁字第 36 號(永豐餘工業用紙股份有限公司調職減薪申請調解之工會理事事件)</p>	<p>一、爭議類型：不利益待遇、支配介入、調職、減薪(調職、減薪)。</p> <p>二、適用條文：工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款。工會法第 35 條第 2 項。</p> <p>三、裁決結果：勞方裁決申請成立。</p>	<p>一、爭議類型：降調、減薪。</p> <p>二、與裁決關聯性：一、二審於程序與不爭事實皆有提及。</p> <p>三、判決結果：資方敗訴。</p> <p>四、判決理由：</p> <p>(一)一審：臺灣桃園地方法院 106 年度壠勞簡字第 27 號判決。</p> <p>1. 勞基法私權判斷：</p> <p>(1)「雇主調動勞工之工作場所或變更工作有關事項時，除依契約約定者外，應顧及企業本身之需求，及斟酌勞工利益，並應參酌上述調動五原則辦理，否則其調職命令即屬權利濫用，為不合法。」。</p> <p>(2)被告基於勞工身分聲請調解之目的為爭取勞工應有之權益，本為合法行使權利……「原告以被告「破壞勞資感情」、「損害公司名譽」、「聲請調解」為由將被告調職減薪之行為乃係於法有悖。」。</p> <p>2. 不當勞動行為判斷：</p> <p>(1)「基此，判斷雇主之行為是否構</p>

裁決字號	裁決特徵	民事法院判決
		<p>成工會法第 35 條第 1 項之不當勞動行為時，應依客觀事實之一切情況，作為認定雇主之行為是否具有不當勞動行為之依據；至於行為人構成不當勞動行為之主觀要件，不以故意或過失者為限，只要行為人具有不當勞動行為之認識為已足…，然原告仍引用系爭規定懲處被告爭取合法勞動條件之工會活動，不論被告主張加班費計算核發標準是否有誤，系爭規定顯屬不當，業已構成不當勞動行為。」。</p> <p>(二)二審：臺灣桃園地方法院 106 年度勞簡上字第 18 號判決。</p> <p>1. 勞基法判斷：</p> <p>「據此，對於勞工調職之舉是否合法之判斷，應就該調職之舉在業務上有無必要性或合理性、並注意雇主之調職有無其他不當之動機或目的、及勞工因調職所可能蒙受之生活上不利益之程度，就社會一般通念檢視，該調職命令是否將使勞工承受難忍及不合理之不利益，綜合考量。復按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止勞動契約，勞動基準法第 14 條第 1 項第 6 款亦定有明文。」。</p> <p>(2)「具有不當之動機，再上訴人未證明系爭公告在業務上具必要性及合理性，此調職行為已對被上訴人薪資及其他勞動條件作不利變更，違反勞工法令及調動五原則。」。</p> <p>2. 不當勞動行為判斷：</p> <p>「基此，判斷雇主之行為是否構成工會法第 35 條第 1 項之不當勞動行為時，應依客觀事實之一切情況，</p>

裁決字號	裁決特徵	民事法院判決
		<p>作為認定雇主之行為是否具有不當勞動行為之依據；至於行為人構成不當勞動行為之主觀要件，不以故意或過失者為限，只要行為人具有不當勞動行為之認識為已足……上訴人仍引用系爭規定懲處被上訴人爭取合法勞動條件之工會活動，不論被上訴人主張加班費計算核發標準是否有誤，系爭規定顯屬不當，業已構成不當勞動行為。」。</p>
<p>105 年勞裁字第 40 號(臺灣港務港勤股份有限公司契約期滿不再續聘爭取勞動條件之員工事件)</p>	<p>一、爭議類型：不利益對待、懲戒處分、契約期滿不再續聘(受懲戒處分、不利待遇爭議)。</p> <p>二、適用條文：工會法第 35 條第 1 項第 1 款</p> <p>三、裁決結果：勞方裁決申請成立。</p>	<p>一、爭議類型：解僱。</p> <p>二、與裁決關聯性：事實。</p> <p>三、判決結果：一審、二審資方敗訴，三審資方上訴不合法而程序駁回。</p> <p>四、判決理由：</p> <p>(一)一審 臺灣士林地方法院 106 年度勞訴字第 64 號判決。</p> <p>「惟海事勞工公約並非前開勞基法或海商法制定時所參考之依據，且亦無區分不定期或定期僱傭契約之特別考量……另倘僅因涉外船籍，契約需與國際一致及港口國管制檢查等行政管制措施，更非高於前述勞基法原則上不得為定期契約以保護勞工之規範目的之上……被告之工作內容應屬不定期契約，則與原告間定期僱傭契約之約定，因不符合勞基法第 9 條之規定，仍應視為不定期僱傭契約。」。</p> <p>(二)二審：臺灣高等法院 107 年度勞上字第 54 號判決。</p> <p>「兩造間所簽立之系爭契約既屬不定期契約，上訴人自不得僅以契約</p>

裁決字號	裁決特徵	民事法院判決
		<p>所載期限屆滿為由，即單方任意表示兩造間僱傭關係消滅。此外，兩造間勞傭契約迄今未見任一方主張合法終止，應認兩造間之僱傭契約仍然存在。」。</p> <p>(三)三審：最高法院 108 年度台上字第 384 號裁定</p>

7. 106 年度裁決決定與後續民事爭訟結果表

裁決字號	裁決特徵	民事法院判決
106 年勞 裁字第 6 號(普來 利實業股 份有限公 司資遣工 會理事長 事件)	<p>一、爭議類型： 不利益待遇、解僱 (受懲戒處分不利待遇、解僱)。</p> <p>二、適用條文： 工會法第 35 條第 1 項第 1 款。 工會法第 35 條第 2 項。</p> <p>三、裁決結果： 勞方裁決申請不成立。</p>	<p>一、爭議類型：解僱。</p> <p>二、與裁決關聯性：無提及。</p> <p>三、判決結果：勞方敗訴。</p> <p>四、判決理由： (一)一審：新竹地方法院 106 年勞 訴字第 38 號 根據勞基法私權規範： 「應認竹科店已合於前述司法院第 七期司法業務研究會其最終研討或 研究意見，闡述於所謂勞基法第 11 條第 1 款事實上之歇業要件，且查 無被告公司為規避退休金之給 付。」。</p> <p>(二)二審：台灣高等法院 107 年勞 上字第 85 號 根據勞基法私權規範： 「上訴人主張被上訴人資遣伊之 前，仍有職缺可供安置，卻未盡安 置義務，資遣不合法云云，非屬有 據，被上訴人抗辯資遣合法，兩造 間僱傭關係業於 105 年 10 月 31 日 終止，上訴人訴請確認僱傭關係存 在及請求 105 年 11 月起薪資均無</p>

<p>106 年勞 裁字第 7 號(桃園 汽車客運 記過解僱 工會理事 事件)</p>	<p>一、爭議類型： 不利益待遇、解僱(受懲戒處分 不利待遇、解僱)。</p> <p>二、適用條文： 工會法第 35 條第 1 項第 1 款。 工會法第 35 條第 2 項。</p> <p>三、裁決結果： 勞方裁決申請成立。</p>	<p>理由等語，應屬可取。」。</p> <p>一、爭議類型：解僱。</p> <p>二、與裁決關聯性：於理由提及。</p> <p>三、判決結果：一審勞工敗訴；二 審勞工勝訴。</p> <p>四、判決理由： (一)一審：桃園地方法院 107 年勞 訴字第 8 號判決</p> <p>1. 根據不當勞動規範：</p> <p>(1)「足見原告於知悉被告申請勞動 檢查，原告並因此遭裁罰後，隨即 對被告發動調查班表並對其找人代 班行為作懲處，該懲處行為，其時 間與被告前揭申請勞動檢查之工會 活動時間密接度，顯然違反常理而 具有針對性。」。</p> <p>「被告申請勞動檢查之日期，上述 記過、解僱處分等行為，顯然係針 對被告檢舉行為之工會活動所為， 二者具有關連性，認應原告解僱被 告之行為具有不當之動機，且不符 合解僱符合最後手段原則、比例原 則，原告於 105 年 12 月 12 日終 止兩造之僱傭契約應屬無效。」。</p> <p>2. 根據勞基法私權規範：</p> <p>(1)「原告於 105 年 12 月日違法解 僱原告，解僱無效，兩造間之僱傭 關係仍繼續存在，而原告於 105 年 12 月 14 日以原告不當解僱為由，依 勞基法第 14 條第 1 項第 6 款之規 定，通知被告終止兩造間勞動契 約，核屬有據。」。</p> <p>(2)「本件被告於 105 年 12 月 14 日 勞資爭議調解時已明確依勞基法第 14 條第 1 項第 6 款之規定主張權 利，自無從再基於所謂「保護勞工</p>
---	--	---

之立場」而容認被告所辯並無終止勞動契約之真意可採，戕害法的安定性，是被告此節所辯，亦無足採。」。

(二)二審：台灣高等法院 107 年勞
上字第 145 號判決

1. 根據不當勞動行為規範：

「任意羅織上訴人有違反工作規則第 69 條第 10 款不得私自調換班次規定之情事，不當為上揭大過及記過處分，進而於 105 年 12 月 12 日以積滿 3 大過為由解僱而終止勞動契約，自屬違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款之雇主不得對於勞工因參加工會活動，而為解僱之不利待遇之規定，依同法第 35 條第 2 項「雇主或代表雇主行使管理權之人，為前項規定所為之解僱、降調或減薪者，無效。」之規定，被上訴人於 105 年 12 月 12 日解僱而終止勞動契約之行為，自屬無效。兩造間僱傭關係，自不因被上訴人 105 年 12 月 12 日違法無效之終止契約行為而受影響，自仍屬繼續存在。」。

2. 根據勞基法私權規範：

「……其真意不過係因調解人等人之勸諭，預慮其先位解僱無效主張不成立，乃以雇主違反勞動契約為由終止契約而備位主張依勞基法第 14 條第 4 項、第 17 條規定請求資遣費，乃為求被上訴人接受其要求條件之備位讓步調解方案，揆諸前開說明，於調解不成立後之本案訴訟，法院自不得採為裁判之基礎。被上訴人徒以此指上訴人有於 105 年 12 月 2 日、105 年 12 月 14 日及 105 年 12 月 28 日調解時向伊為終止勞動契約之意思表示或有默示之終

		止意思表示終止勞動契約，兩造之勞動契約已因上訴人為終止表示而不存在云云，自不足採。」。
106 勞裁字第 20 號 (華冠通訊股份有限公司資遣籌備工會成立員工之事件)(資方起訴部分)	<p>一、爭議類型：不利益對待、支配介入、解僱(解僱)。</p> <p>二、適用條文：工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款。工會法第 35 條第 2 項。</p> <p>三、裁決結果：勞方裁決申請成立。</p>	<p>一、爭議類型：解僱。</p> <p>二、與裁決關聯性：無關。</p> <p>三、判決結果：資方起訴不合法以裁定駁回。</p> <p>四、判決理由： (一)一審：新竹地方法院 106 年重勞訴字第 7 號判決 「原告於本件訴訟再對被告訴請確認兩造間僱傭關係不存在，因與臺灣士林地方法院 107 年度湖勞訴字第 1 號給付薪資等事件之當事人相同，訴訟標的相同，其訴之聲明正相反而可以代用。依上開說明，原告係就已起訴之事件，於訴訟繫屬中，更行起訴，其訴為不合法，且屬不得補正事項，爰依民事訴訟法第 249 條第 1 項第 7 款規定，以裁定駁回之。」。</p>
106 勞裁字第 20 號 (華冠通訊股份有限公司資遣籌備工會成立員工之事件)(勞方起訴部分)	<p>一、爭議類型：不利益對待、支配介入、解僱(解僱)。</p> <p>二、適用條文：工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款。工會法第 35 條第 2 項。</p> <p>三、裁決結果：勞方裁決申請成立。</p>	<p>一、爭議類型：解僱。</p> <p>二、與裁決關聯性：無關。</p> <p>三、判決結果：不明。</p> <p>四、判決理由： 一審：臺灣士林地方法院 107 年度湖勞訴字第 1 號判決 (本件為臺灣士林地方法院 106 年度湖勞簡字第 13 號訴訟改用通常審判程序，惟尚無法於司法院上傳網路之供該資料中檢索到本件之裁判結果。)</p>

<p>106 年勞 裁字第 42 號(桃園 汽車客運 打壓工會 活動事 件)</p>	<p>一、爭議類型： 不利益待遇、支配介入、解僱 (受懲戒處分不利待遇、解僱、 不當影響工會活動)。</p> <p>二、適用條文： 工會法第 35 條第 1 項第 1 款及 第 5 款。工會法第 35 條第 2 項。</p> <p>三、裁決結果： 勞方裁決申請成立。</p>	<p>一、爭議類型：解僱。</p> <p>二、與裁決關聯性：事實及理由。</p> <p>三、判決結果：勞方勝訴。</p> <p>四、判決理由： (一)一審：桃園地方法院 107 年壠 勞簡字第 14 號判決</p> <p>1. 根據不當勞動行為規範： 「……然查，被告係因參與 106 年 5 月 18 日之工會抗爭活動而遭原告公 司約談，並協同彭怡婷等人至原告 公司，且為系爭影片之攝錄乙情， 業據證人黃富安證述在卷，是被告 所為係起因於當日之工會活動，且 當日工會活動為爭取法定工時及加 班費等關於工作有利條件之所發 動，應屬勞工爭取其權益之舉動， 當屬工會活動無訛，附此敘明。」。</p> <p>2. 根據勞基法私權規範： 「被告拒絕道歉之行為，並無關於 其任職職務上應盡忠實義務之違 背，亦難謂此行為之單一事實，有 損及原告公司聲譽而達情節重大之 情事。退萬步言之，被告所為亦僅 係引起其與其他員工間情感嫌隙， 難認有何煽動並破壞資方與勞方情 感之情事。綜上，被告拒絕道歉之 行為難認有何言行不檢、破壞勞資 情感且情節重大，是原告以此為 由，對被告予以大過一支之懲處並 予解僱，其懲處顯不合法，核有權 利濫用之情。」。</p>
<p>106 年勞 裁字第 47 號(中華 航空解僱</p>	<p>一、爭議類型： 不利益待遇、支配介入(解僱)。</p> <p>二、適用條文：</p>	<p>一、爭議類型：撤銷裁決。</p> <p>二、與裁決關聯性：事實及理由。</p>

<p>身為桃園市機師職業工會代理理事長之機師事件)</p>	<p>工會法 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款。</p> <p>三、裁決結果： 勞方裁決申請不成立。</p>	<p>三、判決結果：勞方依勞資爭議處理法第 48 條第 5 項請求撤銷裁決為無理由。</p> <p>四、判決理由： (一)一審：臺北地方法院 108 年他調訴字第 1 號判決 「系爭裁決並無何違反正當法律程序而應予撤銷之情事，其所為之判斷，亦無原告所指摘之違反一般公認之價值判斷標準、經驗法則，或有何差別待遇而不符內部慣例，及違反比例原則之情事，原告請求撤銷裁決，為無理由，應予駁回。」。</p>
<p>106 年勞裁字第 58 號(遠東航空打壓工會活動事件)</p>	<p>一、爭議類型：不利益對待、支配介入、解僱(解僱、不當影響工會活動)。</p> <p>二、適用條文：工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款。工會法第 35 條第 2 項。</p> <p>三、裁決結果：勞方(除申請人劉○○之部分外)裁決申請成立。</p>	<p>一、爭議類型：解僱。</p> <p>二、與裁決關聯性：無。</p> <p>三、判決結果：於台灣台北地方法院 108 勞移調字第 3 號調解成立。</p>
<p>106 年勞裁字第 59 號第 60 號(中華航空工會幹部客艙組員調職事件)</p>	<p>一、爭議類型： 不利益待遇、支配介入、調職(調職、不當影響工會活動、其他)</p> <p>二、適用條文： 工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款。工會法第 35 條第 2 項。</p> <p>三、裁決結果： 勞方裁決申請成立。</p>	<p>一、爭議類型：調職。</p> <p>二、與裁決關聯性：事實及理由。</p> <p>三、判決結果：勞方勝訴。</p> <p>四、判決理由： (一)一審：高雄地方法院 107 勞訴字第 131 號判決 1. 根據不當勞動行為規範： 「系爭調職既不符勞動基準法之規定，原告主張被告違反工作規則之各項情節，或時間久遠，或已行懲處，或與事實不符，或遭原告刁難，</p>

		<p>被告憤而消極不配合，業如本院認定如上述，原告以不實或誇大之情節，追溯被告人事工作評價，逾越合理性及比例原則，恰被告於工會重要幹部之地位重要性，兩者相互勾稽，適足以認為系爭調職已屬原告之不當勞動行為。」。</p> <p>「查被告擔任原告桃園市空服員職業工會核心幹部職務，並負責推動高雄辦公室事務，原告將被告調職為臺灣貨運中心高雄貨運部貨運管制員之行為，不僅將使原告喪失空服員身分，對原告桃園市空服員職業工會會務之進行及運作產生不當影響、妨礙或限制，甚至可能造成寒蟬效應，故原告前開懲戒行為亦同時構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。」。</p> <p>「惟依原告所提資料，第五分會會員人數多數在桃園，高雄會員人數僅有 25 人，且該分會之會務活動均在桃園舉行，足見本件調職不僅直接影響被告對工會之參與，亦對原告中華航空股份有限公司企業工會第六分會之運作產生不當影響、妨礙，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為亦至為明顯。」。</p> <p>2. 根據勞基法私權規範：</p> <p>「原告辯稱系爭調職並非工會法第 35 條第 2 項規定之「降調」，且已符合勞動基準法第 11 條第 1 項第 4 款後段之迴避資遣型調職云云。……竟無視被告之專業技能在於空勤服務，不轉服至空勤服務處之其他職缺，或其他較貨運處為適才適所之地勤服務處、航務處等地，逕調至空間環境遠差於空勤機艙，專業領域截然不同之貨運處，</p>
--	--	--

		是系爭調職明顯為降調之懲戒手段，被告更謔稱「拔掉翅膀」等語，可知，系爭調職已屬降調，亦不符勞動基準法第11條第1項第4款之規定，原告未盡「安置前置義務」至明。」。
106年勞 裁字第69 號(佳福 育樂事業 股份有限 公司「終 止委任」 桿弟事 件)(勞方 起訴)	一、爭議類型： 不利益對待、支配介入、解僱 (解僱、不當影響工會活動)。 二、適用條文： 工會法第35條第1項第1款及 第5款。工會法第35條第2項。 三、裁決結果： 勞方裁決申請成立。	一、爭議類型：解僱。 二、與裁決關聯性： 三、判決結果： 四、判決理由： (一)第一審： (本件尚無實體判決)
106年勞 裁字第69 號(佳福 育樂事業 股份有限 公司「終 止委任」 桿弟事 件)(資方 起訴)	一、爭議類型： 不利益對待、支配介入、解僱 (解僱、不當影響工會活動)。 二、適用條文： 工會法第35條第1項第1款及 第5款。工會法第35條第2項。 三、裁決結果： 勞方裁決申請成立。	一、爭議類型：解僱。 二、與裁決關聯性： 三、判決結果： 四、判決理由： (一)第一審： (本件尚無無實體判決)
106年勞 裁字第70 號暨其更 正書(台 灣美光晶 圓科技股 份有限公 司解僱高 級工程師 事件)	一、爭議類型： 不利益對待、支配介入、解僱 (解僱)。 二、適用條文： 工會法第35條第1項第1款、 第5款。工會法第35條第2項。 三、裁決結果： 勞方裁決申請均成立。	一、爭議類型：解僱。 二、與裁決關聯性：無。 三、判決結果：先位訴訟106年勞 裁字第70號裁決之部分資方敗訴， 備位訴訟107勞裁字第7號之部分 資方勝訴。 四、判決理由： (一)一審：桃園地方法院107年重 勞訴字第8號判決

		<p>1. 根據不當勞動行為規範：</p> <p>「被告雖又辯稱其上揭行為屬工會抗議行為云云，然本院審酌被告係因遭原告於106年11月14日上午予以解僱，而藉故於原告會議代表即美國美光公司之法務主管在場時，故意對原告會議代表大聲咆哮，並有摔擲筆記本、朝人丟擲水瓶等舉措以觀，被告顯係針對其個人遭解僱乙事表達不滿之情緒宣洩，要難謂與一般之工會活動有關，被告前開所辯，自非可採。」</p> <p>2. 根據勞基法私權規範：</p> <p>「被告上開違規情節整體而言應僅為單一事件，亦未有何實際對原告之資訊安全、營業秘密等造成危害之情，斟酌被告勞雇雙方之緊密程度等節綜合以觀，認原告對被告採用最嚴厲之解僱懲戒手段，顯然過苛，已違反解僱之最後手段性原則。從而，原告依勞基法第12條第1項第4款規定終止兩造勞動契約，於法不合，應不生終止勞動契約之效力，原告此部分主張即屬無據。」</p> <p>「被告於106年11月14日上午違反門禁管制行為，雖違反工作規則，但尚未達情節重大之程度，原告依勞基法第12條第1項第4款規定終止兩造勞動契約部分，應屬不合法」</p>
--	--	--

8. 107 年度裁決決定與後續民事爭訟結果表

裁決字號	裁決特徵	民事法院判決
107 勞裁字第 7 號(台灣美光晶	一、爭議類型：不利益對待、支配介入、解僱(解僱)。	一、爭議類型：解僱。 二、與裁決關聯性：無。

<p>圓科技股份有限公司解僱高級工程師事件)(續)</p>	<p>二、適用條文： 工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款。工會法第 35 條第 2 項。</p> <p>三、裁決結果：勞方裁決申請不成立。</p>	<p>三、判決結果：先位訴訟 106 年勞裁字第 70 號裁決之部分資方敗訴，備位訴訟 107 勞裁字第 7 號之部分資方勝訴。</p> <p>四、判決理由：</p> <p>(一)一審：桃園地方法院 107 年重勞訴字第 8 號判決</p> <p>1. 根據不當勞動行為規範： 「被告雖又辯稱其上揭行為屬工會抗議行為云云，然本院審酌被告係因遭原告於 106 年 11 月 14 日上午予以解僱，而藉故於原告會議代表即美國美光公司之法務主管在場時，故意對原告會議代表大聲咆哮，並有摔擲筆記本、朝人丟擲水瓶等舉措以觀，被告顯係針對其個人遭解僱乙事表達不滿之情緒宣洩，要難謂與一般之工會活動有關，被告前開所辯，自非可採。」。</p> <p>2. 根據勞基法私權規範： 「從而，被告於 106 年 11 月 14 日下午於會議室內，朝原告之會議代表、員工等人丟擲水瓶，致原告員工受傷，應屬勞基法第 12 條第 1 項第 2 款所定對共同工作之員工，實施暴行之行為，堪以認定。」</p>
-------------------------------	---	--

三、不當勞動行為裁決決定之行政法院訴訟判決分析

(一)裁決會見解並不當然享有判斷餘地

從 100 年 5 月 1 日不當勞動裁決制度實施之日起，截至 109 年 10 月 31 日為止，本研究計畫蒐集 100 年起至 108 年裁決決定（因 109 年裁決決定，目前勞動部不當勞動行為裁決委員會網站僅能查詢到四則裁決決定，分別為 109 年勞裁

字第4、5、8、15號裁決決定，其餘裁決決定尚未公告上網），合計計有120件行政訴訟救濟，其中尚有17件（分別為107年6件及108年裁決8件）目前尚繫屬臺北高等行政法院審理中尚未判決（故暫不列為本研究計畫分析之對象）。故以106件業經行政法院判決之裁決決定作為本研究計畫分析之對象。上述106件裁決決定，其中又以105年及106年各20件裁決決定分別提起行政訴訟救濟為最多。

如另以提起行政訴訟之不當勞動行為裁決決定類型分類，可分成十大類型，包括解僱、降調（含調職）、減薪、考績、報復性訴訟、懲處、會務假、代扣工會會費、影響工會活動與團體協商。其中報復性訴訟類型包括提起民事訴訟、刑事告訴、聲請假扣押。會務假部分，包括會務假請假之要件、釋明義務、複數工會會務假之中立保持義務。代扣工會會費部分則以企業工會會費代扣為主要訴訟爭議類型，包括代扣會費之慣例、雇主有無審查是否為會員之權利。影響工會活動部分包括阻擾工會會員大會召開、勞工董事推派、提供工會專屬網頁、連署罷免工會常務理事及解散工會議案、提供工會辦公室、拒絕配合值班、前往罷工說明會現場翻閱簽到簿、因檢舉雇主違反勞基法，而不發放獎金、對於是否為團體協約有不同意見、發放罷工津貼、違反禁搭便車條款、國定假日未出勤遭懲處、穿著公司制服表演行動劇、拆閱工會信件、要求退出工會、停止優惠機票、拒絕工會邀請友會入廠進行會務交流、修改優待機票、獎懲辦法、阻礙勞工參加或支持爭議行為。不誠信協商包括協商主體、協商代表、協商必要資料提供、誠信協商義務之內涵、迴避工會進行團體協商、預備協商爭議、教育主管機關不許可團體協約、就已合意之內容拒絕簽署團體協約、就團體協商過程中已達合意內容之條款為變更、團體協約定性、團體協商開啟與終結等爭議。

由於不當勞動行為裁決委員會依據勞資爭議處理法第43條第2項規定，係由中央主管機關即勞動部遴聘熟悉勞工法令、勞資關係事務之專業人士擔任，雖具有專家委員會之性質，但行政法院見解則認為裁決委員會作成之裁決決定並不當然具有判斷餘地，最高行政法院103年判字第457號判決指出：「按行政法院對行政機關依裁量權所為行政處分之司法審查範圍限於裁量之合法性，而不及於裁量行使之妥當性。至於不確定法律概念，行政法院以審查為原則，但對於具有高度屬人性之評定（如國家考試評分、學生之品行考核、學業評量、教師升等前之學術能力評量等）、高度科技性之判斷（如與環保、醫藥、電機有關之風險效率預估或價值取捨）、計畫性政策之決定及獨立專家委員會之判斷，則基於尊重其不可替代性、專業性及法律授權之專屬性，而承認行政機關就此等事項之決定，有判斷餘地，對其判斷採取較低之審查密度，僅於行政機關之判斷有恣意濫用及其他違法情事時，得予撤銷或變更，其可資審查之情形包括：1. 行政機關所為之判斷，是否出於錯誤之事實認定或不完全之資訊。2. 法律概念涉及事實關係時，其涵攝有無明顯錯誤。3. 對法律概念之解釋有無明顯違背解釋法則或牴觸既存之上位規範。4. 行政機關之判斷，是否有違一般公認之價值判斷標準。5. 行政機關之判斷，是否出於與事物無關之考量，亦即違反不當聯結之禁止。6. 行政機關之

判斷，是否違反法定之正當程序。7. 作成判斷之行政機關，其組織是否合法且有判斷之權限。8. 行政機關之判斷，是否違反相關法治國家應遵守之原理原則，如平等原則、公益原則等（司法院釋字第 382 號、第 462 號、第 553 號解釋理由參照）。」最高行政法院 108 年判字第 430 號判決、109 年判字第 208 號判決更進一步指出：「按裁委會所為的裁決決定，並不當然享有判斷餘地。行政法院對行政機關就不確定法律概念所為的判斷，原則上應予審查，但對行政機關就具有高度屬人性之評定（如國家考試評分、學生的品行考核、學業評量、教師升等前的學術能力評量等）、高度科技性之判斷（如與環保、醫藥、電機有關之風險效率預估或價值取捨）、計畫性政策之決定及獨立專家委員會之判斷，則基於尊重其不可替代性、專業性或法律授權的專屬性，而承認行政機關就此等事項之決定，享有判斷餘地。然非所有不確定法律概念形式上合乎上述判斷因素之事件，都應一律尊重行政機關之判斷而認有判斷餘地，仍應視其性質而定。例如不涉及風險預估、價值取捨或政策決定之事實認定及法律之抽象解釋，本即屬行政法院進行司法審查之核心事項，行政機關自無判斷餘地可言，亦不因其係經獨立專家委員會所作成之行政處分，而有不同。」。

（二）行政法院見解：未參與詢問會議之裁決委員，不得參與裁決決定之作成程序

行政法院見解除認為裁決會所為之裁決決定並不當然享有判斷餘地外，亦有數則見解指出因裁決會詢問程序之瑕疵，而撤銷裁決決定，臺北高等行政法院 106 年訴字第 20 號判決指出：「按前揭勞資爭議處理法第 46 條第 1 項規定，裁決決定之作成，且裁決會應出席人數及同意人數門檻，而同條項規定由應由當事人以言詞『陳述意見』，該陳述意見程序乃依勞資爭議處理法第 43 條第 3 項規定授權子法規範，雖非屬民事訴訟或行政訴訟之『聽證程序』；然勞資爭議處理法第 46 條第 2 項規定，參與前開裁決委員會之委員，因參與決定之事項涉專業性，且確保裁決決定之『公信力』，應親自出席裁決前開第 1 項之裁決委員會。再對照勞資爭議處理法第 47 條規定裁決決定書應載明「主任裁決委員及『出席』裁決委員之姓名」規定可知，在裁決決定書上具名之裁決委員，應是實際出席裁決決定作成之會議，聽取訟爭兩造陳述意見之委員，方能確保裁決決定之『公信力』。經查，如上述本院認定之事實，本件參加人向被告提起本件裁決申請後，被告裁決委員會分別於 105 年 8 月 5 日、105 年 8 月 19 日、105 年 9 月 1 日召開第三次調查會議，並於 105 年 10 月 21 日為詢問會議，旋於同日（105 年 10 月 21 日）作成本件裁決決定，然本件裁決決定書具名之 12 名裁決委員中，委員黃程貫、蘇衍維、邱羽凡（3 位委員），並未出席原前揭 105 年 10 月 21 日為詢問會議，但竟參與決議並作成本件裁決決定；又查被告提出之被證一裁決委員之簽名（105 年 10 月 28 日）又在本件裁決決定書作成日期（105 年 10 月 21 日）前，因此原告主張系爭裁決書有 3 名委員未出參與勞資爭議處理法第 46 條第 1 項會

議而竟作成決議，本件裁決決定程序有重大瑕疵而不合法等語，核屬有據。」。

17

比較特別的是，臺北高等行政法院 106 年訴字第 1185 號判決對此曾採不同見解指出：「單就勞資爭議處理法第 46 條第 1 項前段與後段而言，兩者間並無事務發展之必然因果關連。因為前段規定作成裁決決定所需裁決委員之出席與表決比例數，是針對「裁決委員會進行至作成裁決決定之表決程序」階段而為規範；後段規定則是要求裁決委員會在進行至作成裁決決定之階段前，『應先由當事人以言詞陳述意見』。上二規範併列，仍與行政訴訟法第 188 條第 2 項規定：『法官非參與裁判基礎之辯論者，不得參與裁判』之情形，截然有別。因此，在論理邏輯上，尚無從因為該條第 1 項前、後段、第 2 項將三規範事項置於同一條之規範架構中，即當然導出「裁決委員非參與當事人以言詞陳述意見程序者，不得參與作成裁決決定」的結論…勞資爭議處理法第 46 條第 1 項、第 2 項規定，其規範意旨僅要求參與作成裁決決定表決之裁決委員，應本於法律對其專業參與之要求，親自出席該裁決決定表決程序，並親自參與表決，以提升裁決決定對外之公信力，不容以委任他人代理方式，授權他人代為出席、表決；以及在進行至作成裁決決定之討論、表決程序前，應先踐行當事人到場言詞陳述意見之程序，以此特別嚴謹方式，保障當事人之聽審權，並使裁決決定斟酌當事人言詞陳述意見之結果而作成，將採納不採納之理由，記載於裁決決定中，一併通知當事人。但該等正當行政程序之規定，究竟與司法訴訟之聽訟程序有別，並未要求『未參與當事人言詞陳述意見之裁決委員，即不能參與裁決決定之作成』，故不能逕以參與裁決決定作成的裁決委員未於事前一併到場參與當事人言詞陳述意見程序，即謂裁決決定有違反正當行政程序之瑕疵。」。

然該案上訴後，遭最高行政法院 109 年判字第 253 號判決廢棄，並於判決理由中指出：「因此若未參加言詞陳述程序之委員，本不應參與作成裁決決定，如任由未參與言詞陳述程序之委員參與裁決決定之作成，將使言詞陳述程序、辯論程序流於形式、空洞化，明顯違反勞資爭議處理法第 46 條第 2 項規定裁決委員應親自出席之意旨，且有違法律正當程序。又裁委會關於程序之進行是否符合法律規定之正當性，應一體觀之而屬不可分，若有委員未參加言詞陳述程序卻參與裁決決定之作成，所進行之程序即有違法律規定之正當性，縱將之扣除，仍符合勞資爭議處理法第 46 條第 1 項所定之『3 分之 2 以上委員出席，經出席委員 2 分之 1 以上同意』之表決數，亦同。此為本院依上開規定及其立法理由所表示之現行一致見解。」。亦即最高行政法院明白指出，若未參加言詞陳述程序之委員，本不應參與作成裁決決定，如任由未參與言詞陳述程序之委員參與裁決決定之作成，將使言詞陳述程序、辯論程序流於形式、空洞化，明顯違反勞資爭議處理法第 46 條第 2 項規定裁決委員應親自出席之意旨，且有違法律正當程序，乃該院

17 其他相同見解如最高行政法院 107 年判字第 685 號判決、107 年判字第 648 號判決、108 年判字第 234 號判決、108 年判字第 404 號判決。

一致之見解。¹⁸

本計畫將依照不當勞動行為主觀要件、雇主定義及解僱、降調（含調職）、減薪、考績、報復性訴訟、懲處）、會務假、代扣工會會費、影響工會活動、不誠信協商等不當勞動行為類型，依序分析不當勞動行為裁決決定與行政法院見解之異同。

（三）不當勞動行為主觀要件分析

1. 裁決會認定構成不當勞動行為，主觀上不以故意者為限，僅須有認識即為已足，獲行政法院見解支持

裁決會 100 年勞裁字第 1 號裁決決定指出：「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，不以故意或過失者為限，只要行為人具有不當勞動行為之認識為已足。」¹⁹。亦即裁決會認定主觀要件，不以故意或過失者為限，只要有認識即該當。

但裁決會在 100 年勞裁字第 9 號裁決決定變更見解指出：「判斷雇主之行為是否構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為時，應依勞資關係脈絡，就客觀事實之一切情況，作為認定雇主之行為是否具有不當勞動行為之依據（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。」。裁決會見解將過失二字剔除。

後續裁決會 101 年勞裁字第 41 號裁決決定亦指出：「就雇主之行為是否構成工會法第 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』之不當勞動行為判斷時，應依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，固不以故意者為限，惟仍須行為人具有不當勞動行為之認識為必要。

最高行政法院 106 年判字第 222、223 號判決亦肯認上述裁決不以故意者為限之見解，認為：「至於構成不當勞動行為之主觀要件，不以故意為限，亦不以雇主具有具體之不當勞動行為意圖或願望為必要，祇要從該勞資關係之脈絡中可

¹⁸ 勞資爭議處理法第 46 條規定立法理由指出：「第一項規定裁決決定之作成，裁決會應出席人數及同意人數門檻。另考量裁決決定影響勞資雙方權益甚鉅，明定裁決決定前，應由當事人以言詞陳述意見（此陳述意見程序另於第四十三條第三項授權子法規範，非屬民事訴訟或行政訴訟之聽證程序）。三、又裁決決定事涉專業性，為確保裁決決定之公信力，爰於第二項明定委員應親自出席，不得委任他人代理之規定。」。由立法理由觀之，似乎重在出席人數及同意人數門檻之限制，與行政法院認為參加言詞陳述程序之委員，本不應參與作成裁決決定之見解，有所不同。

¹⁹ 100 年勞裁字第 6 號亦採相同見解。

以推定雇主對於其行為可能造成『阻礙勞工參與工會活動、減損工會實力或影響工會發展』之結果有所認識，即為已足。」。

2. 裁決會認定在雇主支配介入行為的主觀要件上，只要證明雇主支配介入行為之存在，無需再個別證明雇主是否有積極的意思，獲行政院見解支持

裁決會 105 年勞裁字第 45 號裁決見解指出：「按工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定：「雇主不得當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。」該禁止支配介入之行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否有積極的意思。」。

最高行政法院 102 年判字第 563 號判決亦指出：「工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定之禁止支配介入之行為，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 款僅以客觀之事實作為要件，而無如同條項第 1 款、第 3 款、第 4 款以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明。」

²⁰。

3. 裁決會針對雙重動機之見解，亦獲行政院見解支持

裁決會 103 年勞裁字第 29 號裁決決定指出：構成工會法第 35 條第 1 項各款之不當勞動行為的主觀要件不以故意為限，只要行為人具有不當勞動行為之認識為已足。又雇主依勞動契約或工作規則之規定，對勞工所為懲戒處分，可能同時存在不當勞動行為及權利行使之雙重動機競合。」²¹。

臺北高等行政法院 104 年訴字第 2040 號判決亦指出：「按雇主依勞動契約或工作規則之規定，對勞工所為懲戒處分，可能同時存在不當勞動行為及權利行使之雙重動機競合。在懲戒處分之場合，是否成立不當勞動行為，其判斷基準應就該受懲戒處分之勞工在工會中的地位、參與活動內容、雇主平時對工會的態度等集體勞動關係的狀況、所為不利之待遇的程度、時期及理由之重大性等因素加以綜合判斷。特別應以雇主之處分與過去同種事例之處理方式是否不同，或同種事例因人而為不同之處分或不為處分，作為重要的判斷基準。因此，雇主縱使依據勞動契約或工作規則，對於懲戒處分具有裁量權限，如依上述之判斷基準，認為雇主懲戒處分之行為存在不當勞動行為之動機時，即有構成不當勞動行為之可能。」及臺北高等行政法院 106 年訴字第 1030 號判決亦指出：「勞工對於雇主之解僱主張不當勞動行為之同時，雇主也會以勞工有違反工作規則或是經營的必

²⁰ 最高行政法院 106 年判字第 222 號判決採相同見解。

²¹ 102 年勞裁字第 42 號裁決見解亦指出：「因此，雇主縱使依據勞動基準法第 11 條對於選擇資遣對象具有裁量權限，但如依上述之判斷基準，認為雇主資遣之行為存在不當勞動行為之動機時，即有構成不當勞動行為之可能。」。

要為解僱合法之主張，此種主張之對立，通常是透過證據評價以認定事實關係來處理。當不利益待遇被證明有反工會動機，而雇主之主張不過為藉口時，應成立不當勞動行為；反之，勞工之主張如被證明只是假團結權之名而違反工作規則時，不當勞動行為當然無由成立。但是，如果雇主之解僱行為經認定有不當勞動行為的意思存在，但同時雇主所主張的解僱理由也充分成立，亦即，同一行為而動機原因競合時，此際，是否應成立不利益待遇的不當勞動行為，即不無爭議…本院認為必須依據具體個案事實，透過雇主進行該不利益待遇之必要性與該不利益待遇對於勞工團結權影響程度來衡量。如前者高於後者，則應承認雇主之不利益待遇有正當化之理由，無庸透過不當勞動行為之宣告予以矯正；反之，雇主人事權限之行使即應受到限制，俾使工會組織具有代表性及強大團結力，而有可能透過集體協商方式，與勞動條件及經濟條件均具優勢之雇主進行交涉。」。

(四) 不當勞動行為雇主定義之分析

1. 裁決會針對雇主定義採實質管理權為判斷標準，行政法院見解相同

裁決會 101 年勞裁字第 55 號裁決決定指出：「按不當勞動行為制度之目的在於保護勞工或工會從事工會活動，實踐憲法及相關勞動法規所保障之勞動三權，而非追究雇主之勞動契約責任，自無嚴格將雇主範圍限制於勞動契約上雇主之必要。據此，勞動契約上之雇主，屬不當勞動行為救濟制度上之雇主，自不待言。然而，為使勞工或工會安心從事工會活動，免於資方之妨礙或侵害，對於外觀上雖非勞動契約之雇主，但即將為勞動契約之雇主或是曾為勞動契約之雇主，或實際上居於類似勞動契約之雇主地位且對於勞動條件或勞資關係具有具體影響力者，本諸保障勞工或工會從事工會活動之意旨，視個案事實在一定情形下，亦宜將之解為係不當勞動行為之雇主，方屬允當。」及 107 年勞裁字第 67 號裁決決定指出：「工會法第 35 條第 1 項第 5 款所定之雇主，宜以是否具有實質管理權為判斷標準。」。最高行政法院 105 年判字第 389 號判決亦指出：「是以，工會法第 35 條不當勞動行為所規範之『雇主』不應再限於私法上僱傭契約觀察，對工會成員所屬私法上雇主具有實質管理權者，亦應納入規範，不容其以受控子公司各自於私法上有獨立人格，而謂各該受控子公司對工會之作為，與其無涉，藉以脫免其於勞工行使團結權時所應盡之防止侵害義務，始能有效架構集體勞資關係。」²²。

最高行政法院 108 年判字第 88 號判決亦指出：「工會法第 35 條第 1 項第 5

²² 107 年勞裁字第 73 號裁決決定指出：「大 X 銀行與元 X 銀行為相對人百分之百控股之子公司，大 X 銀行於 107 年 1 月 1 日正式併入元 X 銀行，元 X 銀行於併購大 X 銀行之後，提供大 X 銀行工會與元 X 銀行工會資源供該二工會利用。由此可知，雖然大 X 銀行工會與元 X 銀行工會所使用之資源均由元 X 銀行提供，然以全體關係企業之實質管理權觀點，相對人對於元 X 銀行實質管理權，元 X 銀行所有決策等同相對人之行為，自不得以形式上關係企業具不同法人格，據以認定是否為工會法第 35 條所規定之雇主。」。

款規定的『雇主』概念，雖然有向外擴張將非勞動契約名義上的雇主，為因應其支配力、影響力程度而從寬認定為行為主體上的雇主。然而，這原本是演繹自工會法第6條第1項第1款關於『企業工會』中相對應雇主的概念。因為立基於私法自治、契約自由等原則下的關係企業或控制公司，為加強維護勞工權益，為可能基於劣勢受雇地位下的勞工，提供有效的救濟，而採取「全體關係企業的實質管理權」標準，只要具有實質管理權，都應該認定為屬於同一地位的雇主。」²³。

2. 裁決會就代表雇主行使管理權之人之判斷標準：「對於勞工有人事考核權」之見解，獲行政法院見解支持

裁決會105年勞裁字第28號裁決決定指出：「依工會法第35條第1項規定，『雇主』或『代表雇主行使管理權之人』均可能成為不當勞動行為主體，而何謂『代表雇主行使管理權之人』，有勞動部（前勞工委員會）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。」可供參酌，而余○○副理係屬於相對人台北一區（轄下有東台北分公司及大安分公司）專門管理業務行政助理之人資主管，具有考績評量權，當屬於『代表雇主行使管理權之人』。」²⁴。

臺北高等行政法院104年訴更一字第94號判決則表示：「工會法第35條第1項第5款係立法者為避免雇主以同條項第1至4款以外之不當方式，影響、妨礙工會成立，致妨礙工會運作及自主性，而訂定之概括性規範，關於行為人是否為該條所稱『代表雇主行使管理權之人』，應綜觀其有無主管身分，及其工作內容是否涉及為雇主管理人事或與工會聯繫等事務等因素，予以認定。」。

3. 事業單位內部作出之解僱建議是否構成代表雇主行使管理權之人所為之不當勞動行為，裁決與行政法院見解不一致

另在事業單位內部單位作出解僱建議，是否即足以認定係代表雇主行使管理權之人所為之不當勞動行為，裁決會105勞裁字第32號裁決決定意旨指出：「在前開解僱之建議固為相對人公司內部會議決議，非相對人所為終局決定，對外無法律效力，惟依工會法施行細則第30條第1項規定：『本法第三十五條第一項第一款及第三款所稱其他不利之待遇，包括意圖阻礙勞工參與工會活動、減損工會實力或影響工會發展，而對勞工為直接或間接不利之對待。』，相對人修護工廠約談申請人○○○、○○○後，並當場告知決議建議將予以解僱，申請人二人於最終懲處結果出爐前，處於工作權隨時不保之地步，此一解僱建議自屬不利對待，且其意圖出於阻礙渠等參與工會活動解僱後非屬員工即無從參與工會活

²³相同見解如最高行政法院104年判字第338號判決、最高行政法院105年判字第389號判決、臺北高等行政法院104年訴更一字第79號判決。

²⁴107年勞裁字第1號裁決決定：「邱○○身為○○銀行稽核室之主管，對於所有分行之員工考核均有一定核決權限，進而可能影響員工之考績結果，核屬稽核室相當層級之人員，依上開說明，邱○○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。」。

動)，屬違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。」。

然在最高行政法院 108 判字第 271 號判決廢棄臺北高等行政法院 106 訴字第 585 號判決理由中則採取與裁決會不同之見解，最高行政法院判決指出：「是依上開事實並卷附之『中華航空公司紀律檢討委員會（DBR）作業辦法』及其附件一 DBR 流程圖以觀，上訴人修護工廠紀律檢討會前開建議解僱參加人之決議，僅係上訴人公司內部會議就員工紀律懲處案件所為之建議。其既非終局之懲處決定，上訴人最終作成決定時亦不受該建議之拘束，則上訴人修護工廠於 105 年 6 月 1 日約談參加人並建議將參加人予以解僱，即難認係代表雇主即上訴人而為實質管理權行使之行為。從而，上訴人修護工廠前開所為亦當無所謂「代表雇主行使管理權之人」對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務而為不利待遇，構成不當勞動行為可言。原裁決決定認為上訴人維修工廠前揭行為構成違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為，原判決予以維持，均有所誤。」。亦即行政法院見解認為，事業單位內部之解僱建議，如非終局之懲處決定，且雇主亦不受該解僱建議之拘束者，事業單位內部之解僱建議難以認定係代表雇主行使管理權之人而認定為不當勞動行為。

又例如最高行政法院 109 年判字第 504 號判決廢棄臺北高等行政法院 107 年訴字第 1793 號判決，並於理由中指出：「上訴人之空服處評議會召開會議，依卷附之『中華航空公司客艙組員評議會作業辦法』規定：『1. 目的……1.2. 藉由空服處各單位集體審議，評議不適任人員或其他重大紀律管理或違規懲處之事件，並提報『建議』後續處理方式……3. 權責……3.7 評議會議結論之核准：空服處副總經理或其代理人。……5. 1. 7. 會議決議事項如為紀律案件，且有記大過（含）以上懲處建議或涉及解僱，應知會人力資源處提交紀律人評會審議。』則上開『中華航空公司客艙組員評議會作業辦法』似為上訴人就人事管理所為有關總公司對員工發動懲處權之懲處程序規定，該懲處程序必經第 1 階段之評議會約談、建議懲處處分，循序進入第 2 階段之紀律人評會審議，以致最終由上訴人核決發布懲處處分時，懲處程序始完成。上訴人之空服處評議會發動懲處程序，對參加人朱良駿、林馨怡及張書元進行約談並作成懲處建議，原裁決固認定屬不當勞動行為，惟究為雇主之行為或其指示第三人所為之行為，或代表雇主行使管理權之人之行為，原判決未調查釐清上訴人之空服處評議會與上訴人在人事管理權之權責關係，及未自上訴人之空服處評議會是否與工會法第 35 條所指行為主體之定義相符論斷，遽予維持原裁決認定上訴人之空服處評議會約談、建議懲處屬不當勞動行為，有判決適用法規不當及理由不備之違法。」。

4. 裁決會雖將雇主概念擴大及於近似代表雇主行使管理權之人之見解，但目前尚無行政法院見解支持

裁決會 102 年勞裁字第 6 號裁決決定指出：「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。」及106年勞裁字第42號裁決決定亦指出：「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。」。上述裁決雖提及近似代表雇主行使管理權之人概念，該裁決後續雖獲得台北高等行政法院102年度訴字第1357號判決及最高行政法院104年度判字第287號判決維持，然而台北高等行政法院102年度訴字第1357號判決明確認定行為人為「代表雇主行使管理權之人」，並獲最高行政法院104年度判字第287號判決支持，而非「近似代表雇主行使管理權之人」。因此，無法從102年度勞裁字第6號裁決提出之「近似代表雇主行使管理權之人」概念得出已獲法院判決承認之結論²⁵。

5. 教育行政機關是否該當工會法第35條第1項第5款規定之雇主，裁決見解與行政法院見解不一致

裁決會103年勞裁字第24號裁決決定指出：「至少係肇因行政機關特意或同時立於雇主地位，而直接或間接所為之行為者為限，始為不當勞動行為裁決的範圍。不過，基於保護其屬之勞工及工會權益起見，當判斷困難或有疑時，寧推定行政機關於此至少兼具雇主之地位。」104年勞裁字第59號裁決決定亦指出：「因受限於團體協約法第6條第3項第2款、第3款協商資格之限制，教師產業工會或職業工會常未能啟動團體協商，致使教師及教師工會之權益未能透過團體協約協商而獲得應有之保障。且依據團體協約法第10條第2項第3款規定，一方為公立學校時，簽訂團體協約時須先經主管機關之核可。故主管機關對公立學校除有廣泛行政監督或影響之權力外，並就其團體協約之簽訂握有核可之權力，實質上可能影響或主導團體協約協商之結果，實際上居於類似勞動契約之雇主地位且對於勞動條件或勞資關係具有具體影響力之地位，亦該當工會法第35條第1項第5款之雇主。」。

但臺北高等行政法院105年訴字第1512號判決卻指出：「從勞動關係觀察，教師受聘後，接受學校之指揮監督，提供教學等勞務，屬以給付勞務為主要目的之勞務契約，故勞動關係存在於教師與學校間，學校應為教師之雇主。教育行政

²⁵ 106年勞裁字第42號裁決認定行為人為近似代表雇主行使管理權之人，台北高等行政法院107年度訴字第236號判決改認定其為代表雇主行使管理權之人。

主管機關僅為編列與教師權利義務相關預算、訂定與教師相關之法規命令、職權命令或法律，僅屬學校之目的主管機關，並非教師之雇主。」、最高行政法院 108 年判字第 88 號判決更進一步指出：「但是公立學校教師是基於行政契約而受學校聘任，與一般勞工畢竟仍然有所不同，教師工作的性質具有相當的公益性質，公立學校教師相關權利義務大多是基於法令的規定，學校經費也必須依法定程序由上級主管機關編列核撥。因此在行政契約關係中，並不排除立法者就其中部分法律關係，以法律特別規定其要件、行為方式、程序或法律效果，限制行政契約當事人的部分契約自由以維護公益。而工會法第 6 條第 1 項序文但書就對教師得組織的工會類型加以限制，明定教師只可以組織及加入產業工會及職業工會，所以演繹自工會法第 6 條第 1 項第 1 款關於『企業工會』中相對應雇主所採取具有實質管理權的概念，也就無法適用於教師所組織的產業工會及職業工會，而將被上訴人認定為教師的『雇主』」。

(五)單純涉及「不利益待遇（工會法第 35 條第 1 項第 1 款）爭議之行政法院判決分析

按工會法第 35 條規定之不當勞動行為，可分為不利益待遇及支配介入二種類型。依照目前提起行政訴訟之裁決決定，其中解僱、降調減薪、考績、報復性訴訟、懲處均屬於不利益待遇之類型。另關於會務假、代扣工會會費、影響工會活動則屬支配介入之類型。因此，為能進一步分析行政法院對於所謂私權/非私權之間的爭議類型是否採與不同之立場，因此本文下乃先就同時涉及「不利益待遇行為」之「影響工會活動」不當勞動行為爭議之行政法院判決進行整理與分析；及同時兼以第 1 款為申訴要件之第 5 款爭議事件作為分析對象之類型。不過依照 109 年 9 月 30 日最高行政法院 109 年判字第 504 號最新判決指出：「工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款所稱之不當勞動行為，各有其構成要件，前者係以『勞工』是否因雇主不當勞動行為而受有不利益待遇，作為判斷標準，而與後者所欲判斷雇主有無支配介入工會活動，即侵害或干涉工會自主運作之不當勞動行為。兩者規定有所不同，不應混為一談…另工會法第 35 條第 1 項第 1 款勞工個人之不利益待遇雖有可能構成工會受支配介入之同條項第 5 款之不當勞動行為，而同條項第 5 款規定態樣之成立係造成工會運作及自主性之權益直接受影響，參加人工會固有不當勞動行為申請權，惟參加人工會對於個別勞工因參加工會活動而受到不利益待遇，究有何工會權利或法律上利益直接受損害，若無，即無該第 1 款之不當勞動行為申請權，原裁決對於參加人工會就該第 1 款之聲明部分是否應予駁回；參加人朱良駿、林馨怡、張書元固為同條項第 1 款部分之申請權人，惟究對於所主張同條項第 5 款有無勞工權利或法律上利益直接受損害，若無，則亦無該第 5 款之不當勞動行為申請權，原裁決對於參加人朱良駿、林馨怡、張書元就該第 5 款之聲明部分是否應予駁回？原審於更為審理時自應併予闡明兩造攻

防調查，附此敘明。」²⁶。亦即上述最高行政法院判決廢棄原審臺北高等行政法院 106 年訴字第 1793 號判決維持裁決決定認定雇主內部人評會建議懲處勞工之舉同時構成工會法第 35 條第 1、5 款規定之不當勞動行為之見解²⁷。

1. 私權性質之解僱、降調、減薪

(1) 解僱

① 訴訟件數

截至 109 年 11 月 30 日為止，與工會法第 35 條 1 款解僱案裁決有關之行政法院訴訟案件，合計有 15 件（包含第 5 款在內）。如裁決單純只認定 1 款而未認定 5 款，後續並進入行政法院訴訟者，僅有 2 件，分別為 104 年勞裁字第 27 號及 106 年勞裁字第 7 號裁決決定。

104 年勞裁字第 27 號裁決決定指出：「申請人於行車中觸碰智慧型手機螢幕，用以作為播放電台音樂之用，依常理判斷，應非僅於 104 年 2 月 19 日起始有如此之習慣及行為，申請人亦於最後詢問會議中自承，其自 104 年 3 月 8 日前六個月即有上述行為。顯然申請人於 104 年 2 月 19 日之前，即有於行車中觸碰手機螢幕之習慣。而相對人雖稱，於 104 年 2 月 11 日之前，人力有限，無法隨時抽查駕駛員行車監視畫面之管理云云。然如同前述，相對人對於申請人於詢問會議中，陳稱雙方均係於 104 年 3 月 7 日收受系爭判決書等語，並不爭執。卻對於申請人自同年 3 月 8 日起，一個月內密集監看申請人之行車情況，此從相對人所提供申請行車紀錄之相證 12 即可得知。且於同年 4 月 7 日及 4 月 9 日兩天，均係同一天，以同一理由記大過兩次，實與一般企業管理之模式不同，亦與常理有違。從而相對人於 104 年 4 月 10 日解僱申請人之行為，顯具有針對性，當構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為甚明。」。於臺北高等行政法院 104 年訴字第 2021 號判決維持原裁決決定（最高行政法院 106 判字 501 號判決維持臺北高等行政法院 104 年訴字第 2021 號判決）。

106 年勞裁字第 7 號裁決決定：「徵諸證人陳丙○○及徐乙○○證詞，申請人係首位因私下找駕駛同仁代班而遭到相對人懲處之案例，再者，相對人對申請人於 105 年 12 月 1 日記大過二次、記過二次處分，同年 12 日記大過一次、記過一次，並予解僱之行為，與申請人於 105 年 10 月 20 日向桃園市政府勞動局檢舉導致相對人因之遭桃園市政府勞動局裁罰時間上相近，本會認定相對人對申請人所為上述記過、解僱處分等行為，顯然係針對申請人檢舉行為之工會活動所為，二者具有關連性，故應構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為」。上述裁決決定因裁決申請人請求裁決事項並未包括第 5 款，因此裁決會也未主動認定

²⁶ 相同見解參照最高行政法院 109 年判字第 582 號判決、109 年判字第 583 號判決。

²⁷ 目前案件仍繫屬於臺北高等行政法院 109 年訴更一字第 75 號審理中。

構成第 5 款。

於後續臺北高等行政法院 106 訴字第 1240 號判決指出：「惟均未如同本件參加人之個案，係於密接之時間內分別於 105 年 12 月 1 日處分參加大過 2 次、記過 2 次；又於 105 年 12 月 12 日處分大過 1 次、記過 1 次，旋於 105 年 12 月 12 日以參大人滿 3 大過自 105 年 12 月 13 日解職，足見參大人係首位因找人代班而遭懲處滿 3 大過進而解僱之案例。再者，原告對參大人於 105 年 12 月 1 日記大過 2 次、記過 2 次處分，同年 12 月 12 日記大過 1 次、記過 1 次，並予解僱之行為，與參大人於 105 年 10 月 20 日向桃園市政府勞動局檢舉導致原告因之遭桃園市政府裁罰時間上相近，其中參大人被懲處 105 年 10 月 20 日找人代班之日期，亦恰為參大人申請勞動檢查之日期，被告認定原告對參大人所為上述記過、解僱處分等行為，顯然係針對參大人檢舉行為之工會活動所為，二者具有關連性，被告認應構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為，自於法有據。被告於原裁決決定主文第 1 項及第 3 項予以確認原告於 105 年 12 月 1 日處分參人大過 2 次、記過 2 次及 105 年 12 月 12 日處分參人大過 1 次、記過 1 次之行為，暨原告於 105 年 12 月 12 日終止與參大人間勞動契約之行為，均構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為，即無違誤。」（最高行政法院 107 裁字第 1583 號裁定維持）。

本計畫認為行政法院因為是以裁決決定為審查對象，且因行政法院審理範圍限於裁決決定主文之範圍，裁決決定既然未認定構成第 5 款，行政法院自不會超出此範圍為裁判。

②關於審判權之見解

- A、按早期裁決決定認定解僱構成不當勞動行為，而依工會法第 35 條第 2 項規定認定解僱無效，後續針對裁決決定究應提起行政訴訟或民事訴訟救濟，臺北高等行政法院 102 年訴字 1856 號裁定意旨認為應向民事法院提起訴訟救濟，上述北高行裁定指出：「原告對參大人之解僱行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為，依同條第 2 項規定應屬無效，乃作成上述原裁決決定主文第 2、3 項之決定；申言之，原裁決決定主文第 2 項『原告對參大人所為解僱行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款不當勞動行為』之認定，係該主文第 3 項「原告對參大人解僱行為無效」之構成要件；後者則為前者之法律效果，而涉及原告解僱參大人是否有效之私權爭議，自應視為一個整體法律事實，而適用同一訴訟救濟程序，以防止裁判歧異及減省當事人訴訟勞費。則依上揭規定及說明，關於雇主違反工會法第 35 條第 1 項規定所為之『解僱行為』，勞資爭議處理法將其定性為發生『私法效力』之不當勞動行為，當事人如不服裁決委員會之裁決決定，應向民事法院提起民事訴訟請求救濟，故原告不服上開原裁決決定主文第 2、3 項部分，應以參大人為被告，向普通法院提民事訴訟請求救濟，行政法院無審判權限，原告將之割裂適用不同之

訴訟救濟程序，將原裁決決定主第 2 項部分提起本件行政訴訟，自屬不合法，且其情形無法補正。」²⁸。

B、但學理上認為工會法第 35 條第 1、2 項規定，立法設計上雖採取二元化救濟途徑，但解僱構成不當勞動行為，以及解僱構成不當勞動行為之法律效果無效，乃屬不同之裁決決定主文，而分別得提起行政訴訟或民事訴訟救濟。裁決會為免裁決當事人後續對於救濟途徑產生誤解，故將裁決決定主文區分為二，分別認定解僱構成工會法第 35 條第 1 項之不當勞動行為，並同時依工會法第 35 條第 2 項為解僱行為無效之裁決決定主文，及裁決決定書中之救濟教示條款中分別敘明就解僱構成工會法第 35 條第 1 項之不當勞動行為得提起行政訴訟救濟，至於就工會法第 35 條第 2 項為解僱行為無效之裁決決定主文，則得依民事訴訟途徑救濟。以免勞僱雙方採取錯誤之訴訟救濟途徑而影響其權利。

③裁決會揭示之解僱構成不當勞動行為判斷標準，獲得行政法院見解支持

在解僱行為是否構成不當勞動行為，裁決會 102 年勞裁字第 18 號裁決決定中表示：「在懲戒解僱之場合，是否成立不當勞動行為，其判斷基準應就該受懲戒解僱之勞工在工會中的地位、參與活動內容、雇主平時對工會的態度等集體勞動關係的狀況、所為不利之待遇的程度、時期及理由之重大性等因素加以綜合判斷。因此，雇主縱使依據勞動契約或工作規則，對於懲戒處分具有裁量權限，如依上述之判斷基準，認為雇主懲戒解僱之行為存在不當勞動行為之動機時，即有構成不當勞動行為之可能。」。上述判斷標準，獲臺北高等行政法院 103 年訴字第 1630 號判決支持。

④以裁決決定未盡調查之責，撤銷裁決決定

在上述判斷標準下，行政法院亦有認定裁決會未就上述判斷標準，盡實質調查之責，且對於證據採用有瑕疵之處而撤銷裁決決定，如臺北高等行政法院 106 年訴字第 143 號判決，維持原裁決決定，於維持理由中指出：「復於原告因參加人 104 年年終考績而召開之溝通晤談中，余姝滿於參加人情緒失控前，確於對話中表示不希望參加人加入工會，並認為參加人加入工會將使參加人在職務上面、助理之工作上面分心等語所致，則原告以參加人上開情緒失控為由即予解僱，自係構成對參加人加入工會而解僱，而符合工會法第 35 條第 1 項第 1 款之要件」。

但資方提起上訴後，最高行政法院 108 年判字第 430 號判決廢棄臺北高等行政法院 106 訴字第 143 號判決，廢棄理由中指出：「單以錄音譯文之文字為據，而未實際播放錄音光碟以勘驗其所錄得說話者之音調、語氣及速度，甚至是現場當時之聲響，如何探知其是否談話平和？音調高亢？較大情緒反應？語氣相同？

²⁸臺北高等行政法院 103 年訴字第 594 號裁定亦採相同見解。

說話態度沉穩有力？原判決未能指出原裁決上開證據調查有違證據法，仍論以：『自余妹滿、呂宜芳兩人談話之語氣，亦與參加人尚未發生上開情緒失控前之語氣始終相同……其間余妹滿之談話尚稱平和，說話態度並未有異……並無任何情緒反應或有心生恐懼之情狀』，亦認參加人失控行為並無當場致與會主管心生畏懼，上訴人有關此已構成精神上不法侵害或心理暴力之主張為不可採等情，其事實認定有違證據法則，訴訟資料難謂完整、正確，對全辯論意旨及調查證據之結果為評價時，非無欠缺，依上開規定及說明，已有判決不適用法規及適用法規不當之違背法令。實則，關於上訴人終止勞動契約是否肇因參加人加入工會而屬不當勞動行為，依上開規定及說明，仍應循勞資關係脈絡，就參加人於 100 年即加入工會、在工會之地位、參與活動內容、至 105 年間之工作狀況及績效、參加人面談時失控之原因及影響、上訴人平時對工會之態度、就同種事例之處理方式、所為終止勞動契約之合理性等一切客觀因素，綜合判斷其是否具有阻礙勞工參與工會活動、減損工會實力或影響工會發展之情形而構成不當勞動行為。上開各節未經原審完整調查、論明，自難認已盡調查事實之義務，亦有判決理由不備之違法情事」。

因此，裁決會在進行調查會議時，如遇當事人提出錄音檔，依照上述行政法院見解，非僅止於要求當事人雙方形式上核對錄音檔與錄音譯文內容是否相符之調查，亦需進一步實質勘驗錄音檔之錄音內容，以盡實質調查之責。

⑤解僱構成不當勞動行為，裁決會之救濟命令包括復職及按月繼續給付薪資，均獲行政法院見解支持

至於解僱構成不當勞動行為，且依工會法第 35 條第 2 項規定解僱無效，裁決會所發佈之救濟命令，通常為命令雇主應准許勞工復職，並應按月給付從解僱日起至復職日為止之薪資。最高行政法院 103 年判字第 357 號判決指出：「法律對於救濟命令之範疇及方法未為規範，顯然亦授權主管機關為裁量，衡情苟無裁量違法情事，法院為審查時，亦應予以尊重。依系爭裁決所載之理由，其主文第 1 項乃依工會法第 35 條第 2 項規定為之，至第 2、3 項則係認定上訴人有工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定之不當勞動行為而依勞資爭議處理法第 51 條第 2 項規定命上訴人自系爭裁決送達日起回復參加人之原來職務並自 101 年 2 月 5 日起按參加人原來之薪資金額逐月給付，此項救濟命令乃為矯正上訴人之不當勞動行為，無涉上訴人及參加人間之私法權利義務關係，並為工會法第 45 條所定裁罰之先決處分，自屬行政救濟之標的，行政法院自有審判權，原判決此部分之見解，於法無違。」亦即行政法院肯認裁決會發佈關於復職及按月給付薪資之救濟命令類型。

2. 降調（含調職）

① 訴訟件數

截至 109 年 11 月 30 日為止，降調（調職）案裁決有關之行政法院訴訟案件，合計有 9 件。期中雇主調職僅構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款而不構成第 5 款案例，如 104 年勞裁字第 29 號（雇主因勞工散佈申訴函而調動）²⁹、104 勞裁字第 58 號裁決決定（雇主為使工會理事長全日駐會而調動職務）³⁰及 105 年勞裁字第 13 號（於勞工參加會員代表選取前調動，且調動對於人格精神上產生不利益待遇）³¹。

② 有關提出調職構成不當勞動行為之申請，90 日期間如何起算，行政法院見解前後有所改變

- A、起初裁決決定針對調職構成不當勞動行為，要如何起算 90 日申請期間之標準，原本臺北高等行政法院 101 年訴字第 300 號判決指出：「調職行為，於原告作成調職命令並生效後即已終結，雖因該調職命令可能因而影響員工考績、紅利、年終獎金之核發，甚至日後之升，惟均屬員工因調職所生權利義務得、喪、變更之法律效果，至多屬於法律狀態之繼續，而非行為之繼續，員工提起相關救濟之法定期間，仍應自調職行為生效之日起算，俾利法律關係早日確定，否則員工於調職命令作成後，於法律效果繼續之期間內，如得隨時提起救濟，顯與法定救濟期間之立法目的有違，亦有悖於法安定性原則，當非當時修法定制之原意。」。亦即行政法院見解認為雇主公布調職命令生效時，即起算 90 日申請期間，因調職所影響之薪資、考績等則僅係法律狀態之繼續而不得解為是繼續性不當勞動行為。
- B、惟最高行政法院 102 年判字第 56 號判決則認為：「工會法第 35 條係為保障勞工之團結權，及保護團體協商功能之發揮，對雇主或代表雇主行使管理權人之行為限制規定；其第 1 項第 5 款之規定，係為避免雇主以其他不當方式影響、妨礙工會成立，致妨礙工會運作及自主性，所為之概括性規範，並具抽象性。再，雇主或代表雇主行使管理權人所為上開不當勞動行為，於行為之初始，其外象常與一般正常之勞動行為相同，而不易分辨，其是否有不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之目的，是雇主或代表雇主行使管理權之人所為之勞動行為，是否為工會法第 35 條第 1

²⁹臺北高等行政法院 104 年訴字第 2040 號判決維持原裁決決定認定雇主構成不當勞動行為、最高行政法院 106 年裁字第 542 號裁定則維持臺北高等行政法院 104 年訴字第 2040 號判決。

³⁰但臺北高等行政法院 105 年訴字第 1139 號判決撤銷原裁決決定認定雇主構成不當勞動行為、最高行政法院 106 年裁字第 594 號裁定維持臺北高等行政法院 105 年訴字第 1139 號判決。

³¹臺北高等行政法院 105 年訴字第 1433 號判決維持原裁決決定認定雇主構成不當勞動行為、最高行政法院 107 年判字第 204 號判決維持臺北高等行政法院 105 年訴字第 1433 號判決。

項第 5 款之不當勞動行為，應自雇主或代表雇主行使管理權之人對勞工為勞動行為起至其影響、妨礙工會成立、運作或自主性之結果顯現時，整體觀察其行為之內容，並認定其事實發生時，再以此作為計算裁決申請期間之依據…。再揆諸前揭工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，應自雇主或代表雇主行使管理權之人對勞工為勞動行為起至其影響、妨礙工會成立、運作或自主性之結果顯現時，整體觀察其行為之內容，並認定其事實之說明，原判決此部分，認無 100 年 5 月 1 日施行之勞資爭議處理法第 39 條及第 51 條規定之適用，亦有適用法規不當之違誤。上訴人指摘原判決此部分有不備理由之違法情事，尚屬有據。」。亦即最高行政法院判決強調仍須整體觀察，而不得單以調職命令生效日開始起算，並肯認原 100 年勞裁字 6 號裁決決定認定未逾 90 日申請期間之見解。甚至在上述最高行政法院判決發回更審後，臺北高等行政法院 102 年訴更一字第 27 號判決進一步表示：「審酌原告所為調職行為，與系爭工會成立、工會核心幹部受約談時間相近，且調職之人事派令係在參加人因病告假期間作成，雖通知參加人應於 99 年 6 月 1 日起至新職位（單位）報到，然參加人當時仍在病假中，該調職行為因參加人事實上無法前往報到致未完成，迨 100 年 7 月 1 日參加人銷假復職後，與原告就復職單位發生爭議，原告猶堅持前開調職行為，並自 100 年 7 月 1 日起拒絕受領參加人勞務、拒絕給付參加人會務假以外薪資，進而於 100 年 8 月 29 日為解僱行為，再佐以前述原告總經理邱怡仁對於工會的存在意義有極深的誤解，對系爭工會抱持不友善的態度，則原告所為上開調職與解僱行為，依最高行政法院 102 年度判字第 56 號判決廢棄意旨，整體觀察結果，可認係基於同一不當勞動行為之目的所發動，且時間上具有連續性，在客觀上得被評價為一體，因此自應以不當勞動行為最後結果顯現時，亦即原告 100 年 8 月 29 日為解僱行為時，為其事實發生時。從而，參加人於 100 年 8 月 17 日向被告提出裁決申請，並未逾勞資爭議處理法第 39 條第 2 項所定 90 日期間，亦堪認定。」。亦即行政法院見解認為應將調職與後續解僱行為作整體觀察，進而認定提出裁決未超過 90 日申請期間。

③裁決會針對調職是否構成不當勞動行為的判斷標準有二

- A、按雇主依勞動契約或工作規則之規定，基於人事權對勞工所為之調職，應受權利濫用禁止原則之規範。至於調職命令是否有權利濫用之情事，除應就調職命令在業務上有無必要性，與勞工因調職所可能蒙受之不利利益之程度為綜合之考量外，尚應注意雇主之調職有無其他不當之動機或目的，而所謂其他不當之動機或目的，不當勞動行為之動機即其適例。在調職之情形，是否成立不當勞動行為，其判斷基準應就該被調職之勞工在工會中的地位、參與活動內容、雇主平時對工會態度等集體勞動關係的狀況、因調職所受不利之待遇的程度、時期及理由之重大性等因素

加以綜合判斷。因此，雇主縱使依據勞動契約或工作規則，基於人事權對勞工為調職時，如依上述之判斷基準，雇主之調職命令存在不當勞動行為之動機時，亦有構成不當勞動行為之可能。若不足以證明雇主之調職命令有不當勞動行為之動機時，即不得認雇主之調職命令為不當勞動行為，就此部分可參見裁決會 102 年勞裁字第 44 號裁決決定意旨。

- B、此外，裁決會也進一步指出雇主行使調動權不得為權利濫用，從而對勞工形成不利之待遇。因之，雇主縱使維持原有職稱與工資等勞動條件，但若調動後之新工作將造成勞工人格權之損害，難謂合法的調動。而人格權之保障，包含財產性利益與精神性利益的保障，人格上的精神性利益並不能僅以金錢計算，易言之，造成人格權受損之不利益待遇，不應僅解釋為降調、減薪等經濟層面上之不利益對待，精神層面上之不利益對待亦需包含在內。是以在調職中，縱非降調，但若勞工經由提供勞務以實現的人格開展可能性受到剝奪，則難謂勞工之人格權未受到影響，就此部分可參見 105 年勞裁字第 23 號裁決決定³²。
- C、於上述第一個判斷標準，臺北高等行政法院 107 年訴字第 587 號判決即指出：「關於執意以不合規定之方式請假（以電子郵件請假，後續仍拒絕辦理請假手續，至調職時已將近 3 個月，原告早應依據相關管理規章，認定請假手續是否完備，如請假手續未發生請假之效力，當日又未服勞務，是否應循人事管理規章認定為曠職而為後續之處理，而不是擱置不處理，原告未能貫徹自己的人事出勤規範，又怠惰於處理後續，而於三個月後，以違反工作紀律併入調職懲處案中，成為違規事項之一，這是平日對違反工作紀律事件之有意疏忽及放縱，而等著一次算帳，當屬企業管理制度上的瑕疵，雖潘員有未能遵守管理規章辦理請假手續之情事，但有當依循之規範可資因應，原告自不能捨而不為，而認為任何違反紀律之事件，都足以構成潘員不適任空服員之認定；此部份應認為欠缺必要之聯結，而不能成為調職之理由。」。亦即行政法院見解認為，如果雇主在職場上對於勞工未依規定請假之行為採取放縱或怠忽處理之方式，但於事後以此當作調職理由者，該調職即存有不當動機。
- D、至於第二個判斷標準，臺北高等行政法院 106 年訴字第 32 號判決，亦採與裁決會相同之判斷標準，而於判決中指出：「按勞工受僱之目的，不僅在提供勞務換取工資，尚且藉由履行勞動義務，培養工作技術、經驗及潛能，並與其他職場勞工結合，完成社會生活。因之，雇主縱使維持原有職稱與工資等勞動條件，但若調動後之新工作將造成勞工人格權之損害，難謂合法的調動。復以人格權之保障為我國現行法制所明文保障（民法第 18 條參照），而勞工人格權甚至需要特別之保護，實因勞工之人格權益處於隨時受雇主影響之狀態，因此與其他勞務提供契約相比，自有加強其人格權保護之必要。而人格權之保障，包含財產性利益與精

³² 105 年勞裁字第 13、105 年勞裁字第 32、106 年勞裁字第 60 號裁決決定採相同見解。

神性利益的保障，人格上的精神性利益並不能僅以金錢計算，易言之，造成人格權受損之不利益待遇，不應僅解釋為降調、減薪等經濟層面上之不利益對待，精神層面之不利益對待亦需包含在內。是以在調職中，縱非降調，但若勞工經由提供勞務以實現的人格開展可能性受到剝奪，則難謂勞工之人格權未受到影響。」。

而在具體個案中，行政法院認定調動對於勞工人格權造成侵害之情形則包括未賦予勞工具體之職務內容，實際上架空勞工之職務，形同將勞工冷凍，而冷凍之結果將造成勞工工作技能鈍化（臺北高等行政法院 103 年訴字第 1554 號判決參照）、勞工原任職務內容有專業性，卻故意調派與其專業性不相當之工作（臺北高等行政法院 106 訴字第 32 號判決，經最高行政法院 106 裁字第 1224 裁定維持）。

④裁決會針對調職構成不當勞動行為發佈恢復原職之救濟命令類型，獲行政法院見解支持

就調職構成不當勞動行為，裁決會針對救濟命令之發佈，多以命雇主恢復原職為救濟命令類型，而此種救濟命令，亦獲行政法院見解肯認。如臺北高等行政法院 106 訴字第 32 號判決指出：「被告所屬不當勞動行為裁決委員會衡酌系爭調動行為，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，參加人周保華確實因此受有損害，又此不利益待遇恐導致參加人高雄銀行企業工會會員減少參與工會，而結果對於參加人高雄銀行企業工會之組織與活動將產生重大之影響，故以原裁決第 2 項，命原告應於原裁決送達起 30 日內恢復參加人周保華原任於原告總行研究發展處專員之職務，揆諸說明，並無違誤。」。

3. 減薪

①訴訟件數

截至 109 年 11 月 30 日為止，與減薪案裁決有關之行政法院訴訟案件，合計有 4 件。其中 104 勞裁字第 58 號決定（雇主不得以勞工申請會務假為由減少薪資），認定雇主僅構成第 1 款而不構成第 5 款。理由是因為勞工提出裁決請求事項僅包括第 1 款。但臺北高等行政法院 105 年訴字第 1139 號判決撤銷原裁決決定認定雇主構成不當勞動行為，理由是因為調動合法，雇主依調整後職務給付薪資並無減薪問題。最高行政法院 106 裁字第 594 號裁定維持臺北高等行政法院 105 年訴字第 1139 號判決。

②減薪常與調職或參與工會活動同時存在

減薪類型之不當勞動行為，常見一同發生於考績、調職或參與工會活動等不當勞動行為類型之中，例如將主管職調整為非主管職，而減少主管加給的情形。裁決會 102 年勞裁字第 38 號裁決決定，認定勞工依循工會運動方針所為之自發

性活動，例如對雇主提起給付加班費訴訟後，雇主在排班方式進行調整，導致勞工加班費金額減少，而遭認定為不當勞動行為。

臺北高等行政法院103年訴字第110號判決亦採與裁決決定相同見解指出：「參加人林文科等4人為原告之關係企業聯華氣體股份有限公司僱用之卡車司機，並加入聯華工會，因卡車司機工時及加班費計算之爭議，經聯華工會決議對原告請求調解，及進行後續之民事訴訟，參加人林文科等4人一方面為自身爭取工資，一方面係執行工會之決議，應已符合工會法第35條第1項第1款『勞工加入工會、參加工會活動』之要件。嗣101年10月1日原告收受參加人林文科等4人之民事起訴狀繕本後，原告自101年10月起對此4人排定之派車送貨班表次數即明顯減少，導致參加人4人工資自101年10月起開始減少，以參加人林文科等4人於原告收受起訴狀後9個月（自101年10月至102年6月）之平均工資，與原告收受起訴狀前17個月（100年5月起至101年10月）之平均工資相比，參加人等4人平均工資減少之幅度，遠較未參加工會活動之員工為大，參加人等4人顯受較不利之對待，原裁決認定原告成立不當勞動行為，尚無違誤。」。

③針對工會幹部因全日駐會而調整職務為非主管職，減少主管加給，是否構成不當勞動行為，裁決決定與行政法院見解不同

A、於工會理事長全日駐會而後遭調整職務為非主管職，減少主管加給一案，裁決會104年勞裁字第58號裁決決定雖指出：「工會法之立法目的在於保障工會之存續與發展，而企業工會因其結構之故，較之產業工會有先天上發展之困難，因此立法者透過法律之明文保障，賦與企業工會之理事長申請全日公假以辦理會務之權利(工會法第36條第2項參照)，以促進企業工會之組織與發展。於會務公假期間，雇主乃是免除請會務假之勞工的工作義務而續付工資，並非是給付其因辦理會務之對價，故雇主應給付勞工如同未請會務假時之工資，以防止勞工因懼於工資遭減損而不願承擔員工代表之職務。依勞工請假規則第8條之規範，勞工依法令規定應給予公假者，工資照給，就同列為工資之主管職務加給於法自應與其他工資給付項目同樣給照給之保障，不應為相異之判斷，更不容雇主以勞工申請會務假致未執行主管職務而予削減之，割裂公假之工資法律保障的一致性而創設未具法律基礎之例外，相對人就申請人李○○以公假方式全日駐會乙節，亦不爭執，故自當遵守公假期間工資照付之法律規範。惟若雇主將因此一法律規範而遭受經濟上之不利益，甚至過重之負擔，勞資雙方應以自主理性協商之方式以謀求共識，惟若雇主已同意核給工會理事長以全日公假駐會方式辦理會務，自不得對於勞工予減薪之不利益之待遇。」。亦即上述裁決會見解認為，會務公假，乃是雇主免除請會務假之勞工的工作義務而續付工資，並非是給付其因辦理會務之對價，故雇主應給付勞工如同

未請會務假時之工資，以防止勞工因懼於工資遭減損而不願承擔員工代表之職務。

B、但後續資方提起行政訴訟救濟後，臺北高等行政法院 105 年訴字第 1139 號判決則撤銷原裁決決定，判決理由指出：「參加人於當選第七屆工會理事長前為研究發展處科長，為 10 等 15 級，任理事長後改調人力資源處專員，仍為 10 等 15 級，職級相同，此並有原告 104 年 11 月 19 日遷調令可參。參加人改調人力資源處專員後雖不再支領科長之主管加給每月 1 萬元，然鑑於科長既為『主管』，自負有協調、整合所轄同仁工作，以及解決處理所轄同仁之問題，並將問題往上呈報之職責。參加人既已在工會全日駐會辦公，客觀上即無法勝任科長之『主管』職務，是原告『援例』將其改調人力資源處專員，應認具正當性及合理性…所謂公假應給予全額給付，係指公假時，應給予「申請公假當時」職務之全額給付而言。參加人任工會理事長時准予公假『全日駐工會辦公』，其『當時』職務為人力資源處專員，則原告依人力資源處專員之待遇支付薪資，自屬全額給付。」。上述臺北高等行政法院判決並經最高行政法院 106 裁字第 594 號裁定維持確定在案。亦即行政法院認定如工會理事長因全日駐會，而無法顧及主管職務，雇主予以調整職務為非主管職，且雇主係依循往例為之者，此時因調整職務為非主管職致減少主管加給，雇主之行為並不構成不當勞動行為。

2. 非私權性質之其他不利益待遇如考績等

(1) 其他不利益待遇：考績

① 訴訟件數

截至 109 年 11 月 30 日為止，依目前搜尋與考績案裁決有關之行政法院訴訟案件，合計有 15 件。

② 關於裁決會提出考績是否構成不當勞動行為之判斷標準， 獲行政法院見解支持

裁決會提出關於如何判斷雇主考績之評定係基於不當勞動行為之動機所為，其判斷基準應就該受績效考核之勞工在工會中的地位、參與活動內容、雇主平時對工會的態度等集體勞動關係的狀況、所為不利之待遇的程度、時期及理由之重大性等因素加以綜合判斷，特別應以雇主之績效考核處分與過去同種事例之處理方式，是否不同，作為重要之判斷基準。上述判斷基準則獲行政法院支持，亦即行政法院一方面肯認考績評定雖屬雇主人事管理權之一環，但也不能出於差別待遇之動機。

例如臺北高等行政法院 107 年訴字第 1041 號判決指出：「雇主對勞工的年度績效考核，是對所僱用勞工在過去年度內工作表現與對事業組織貢獻度的評核，

並對勞工具有潛在發展能力的評估，以瞭解勞工將來執行業務的配合性、完成度及前瞻性。該等績效考核結果作為進一步獎懲（如獎金給付）、人事升遷降貶的異動或薪資調整、教育訓練及業務改善措施等的依據，可藉以對所屬勞工發生激勵或警惕作用，進而推動事業營利活動的發展，當屬雇主人事管理權的一環…至於判斷雇主行為是否構成不當勞動行為時，固得採用學理上所謂的『大量觀察法』，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的態度等集體勞動關係情狀狀況、所為不利待遇的程度、時期及理由的合理性等一切客觀因素，特別是雇主的處分與過去同種事例的處理方式是否不同，綜合判斷雇主的行為，是否為不當勞動行為。」

最高行政法院 106 判字 223 號判決理由亦指出：「以勞工考核為例，裁決委員會採用大量觀察法，綜合諸如雇主對工會之態度、雇主與勞工間是否有因工會事務有關之紛爭、未擔任工會幹部前後之考績差異、工會會員與非會員間之差異、雇主為不當勞動行為前之差異等各種間接事實，如可本於經驗法則判斷其等與雇主之差別待遇行為間有高度之因果關係可能性存在，即足以推定構成不當勞動行為。雇主必須反證上述間接事實不存在或矛盾，並證明其考績差異係基於適當、正確之考核，例如因為該勞工工作能力或業績差異所致等事實，始得以推翻不當勞動行為之認定。」。

③ 工會幹部因請會務假而遭雇主評核較差之考績，是否構成不當勞動行為，裁決與行政法院見解不同

A、按工會幹部一方面受會務假保障，但同時也會因請會務假，而遭雇主認定對於事業貢獻度較低，而給予較差之考績，裁決決定在此部分認定雇主應構成不當勞動行為，但未必獲得行政法院認同。臺北高等行政法院 102 年訴字第 1357 號判決指出：「另按勞工與雇主締結勞動契約之目的，在於勞工依約提供勞務，雇主則依約給付工資，勞資雙方均應本於誠實信用原則為契約之履行，此為私法自治下之重要原則。參加人陳軍智未依規定檢具證明文件申請工會會務假，經原告通知補正，均置之不理，且經原告明確告知不同意請假，仍未到職提供勞務，實已脫逸勞工之身分，違反勞動契約之本旨，且悖於應以誠實信用履行契約之私法自治原則。原裁決決定對於參加人陳軍智無視職場工作規範，自 101 年 2 月 3 日起至 101 年 12 月 31 日止，完全未到職提供任何勞務之違反勞動契約行為，恣置不論，且參加人陳軍智因辦理會務確有申請幾乎近一年會務公假之必要性，亦未見原裁決決定調查相關證據及說明理由，徒以原告全行 2,205 名員工，僅有 5 名 D 等級，參加人陳軍智所屬徵信中心僅有其一人為 D 等級，逕認原告事前未積極處理參加人工會會務假事宜，且從未以參加人工會或參加人陳軍智之工會常務理事身分回應處理其工會會務假事宜，無視於參加人工會之存在，致參加人陳軍智 101 年僅提供勞務 11 天，完成 2 件徵信/估價案件，原告再以績效管理辦法核定參加人陳軍智 101 年度年終績效為 D 等，

顯係基於不當勞動行為之動機或目的，對於擔任工會常務理事之參加人陳軍智為不利之待遇，實嫌率斷，且其法律概念涉及事實關係之涵攝顯有錯誤，亦違反一般公認價值判斷標準。」。

- B、後續最高行政法院 104 判字 287 號判決更進一步認定：「但勞方如假工會之名而未能提供任何可供評價之證據資料即長期請假，無異於脫逸勞工之身分，完全免除勞動契約提供勞務之義務而仍享有對價給付，即非勞動契約之本旨，且已有悖應以誠實信用履行契約之私法自治重要原則，是否得如首揭說明所示，再以勞工團結權行使為名，正當化對雇主義務自由之限制，即非全然無疑，有逐案審究其團結權之行使是否已達『確實偏離民主社會被普遍接受之準則』（如誠實信用原則）程度，以評價相對應之雇主措施，是否該當於不當勞動行為」。亦即行政法院認為裁決會並未實質深究調查，工會幹部是否有長期請會務假之必要，而單以雇主認定因工會幹部請會務假而給予較差之考績即構成不當勞動行為，論理上稍嫌不足。據此，依據行政法院上述見解，裁決會必須實質調查工會幹部是否有請會務假之必要性。
- C、再者，依據臺北高等行政法院 107 年訴字第 1041 號判決見解：「是雇主推動其事業發展的人事管理工具。倘若工會幹部因請會務假，導致其工作給付與表現較少，對事業營利活動發展貢獻較低者，雇主基於此等績效表現給予客觀合理的評核，與勞動契約誠信本旨尚屬相符，不能因此認為是藉此影響工會幹部參與工會會務的不當勞動行為。否則，無異使常請會務假實質上工作量、表現較少、貢獻度較低的勞工，得以此等績效表現，取得比其他勞工相同甚至更好的獎金福利、業務發展與升遷機會，甚至演變成擔任工會幹部請會務假，是職場升遷的捷徑，不僅與事業設勞工績效考核的人事管理制度原始目的相違背，顯然也不是工會法規定會務假的本旨。相對而言，工會幹部如果請會務假在勞務給付時間較少的前提下，仍表現與其他勞工相同或較佳的工作績效或貢獻度者，雇主自不能僅因其請會務假辦理會務的原因，在績效評核上給予較差的不利待遇，此自不待言」。是以，行政法院見解認為，工會幹部請會務假，而雇主以此認定工會幹部對於事業貢獻度較低，並依照工會幹部實際績效，給予較差之考績者，並不構成不當勞動行為。

④裁決決定就考績為不利益待遇所發佈之救濟命令類型，與行政法院見解不同

- A、關於考績評定屬於不利益待遇之不當勞動行為類型，初始裁決會見解認定考績評定如遭認定為不當勞動行為，裁決會得認定雇主所為考績評定無效，進而裁決會得發佈救濟命令，逕代雇主評核勞工並給予特定考績等第之裁決主文。
- B、但裁決會上述見解，遭行政法院以事涉雇主人事考核權限，該權限乃人事

單位之核心權限，法院雖得介入審查考評是否有違法情事，惟於審查確認考評決定有違法情形，不應加以維持之際，仍不得逕自作成當事人應為予受考評人甲等考績之意思表示，否則即已侵害當事人所屬人事單位之核心權限，不符勞資爭議處理法第 51 條第 2 項之立法本旨（臺北高等行政法院 101 訴更一 118 號判決、臺北高等行政法院 102 年訴字第 1717 號判決、最高行政法院 102 判字第 294 判決等參照）而撤銷裁決決定。後續裁決會依照上述行政法院判決意旨，修正裁決主文，於認定考績評定為不當勞動行為時，裁決會發佈救濟命令之主文調整為「相對人對申請人林○○所為之前項考評應予撤銷，相對人並應於接獲本裁決決定書之翌日起 30 日內，另為適當之考評」（105 勞裁字第 12 號、15 號、106 勞裁 9 號裁決決定主文參照）後，該調整後之救濟命令主文後續即獲法院支持，此參臺北高等行政法院 106 訴字第 1236 號判決意旨指出：「本件原告將參加人 105 年度績效考核評定為 4 等（優良）之行為，既已構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為，則被告依勞資爭議處理法第 51 條第 2 項規定，衡酌應撤銷上開考評行為，並命原告於接獲裁決決定書翌日起 30 日內，另為適當之考評，如有應補發績效獎金者，應予補發，始能消除不當勞動行為所造成之違法狀態，形塑應有之公平的集體勞資關係，自無不合，並無裁量違法情事。」。

- C、不過行政法院也同時認為，如果裁決會針對考績發佈之救濟命令，實質上無從回復勞資關係，該救濟命令之發佈即不符勞資爭議處理法第 51 條第 2 項規定。此參臺北高等行政法院 108 訴字第 183 號判決指出：「參加人張書元 106 年度績效考核經評列為丙等，係因其該年度平日工作表現、獎懲事蹟及出勤狀況等 3 項有客觀計分標準之成績過低所致，與原告於主管考核項目僅核給 5 分並無關聯，即便原告重為考評，就主管考核一項給予該參加人滿分之 10 分，亦無法改變該參加人 106 年度績效考核等第為丙等，不得調薪晉支及領取各項獎金之結果，原裁決主文第二、三項仍將原告對參加人張書元之 106 年度績效考核撤銷，命原告重為績效考核，並無從達成回復該參加人權益之效果，與勞資爭議處理法第 51 條第 2 項規定之意旨難謂相符，自屬無可維持。」。

(2)其他不利益待遇：報復性訴訟

①訴訟件數

截至 109 年 11 月 30 日為止，與報復性訴訟案裁決有關之行政法院訴訟案件，合計有 7 件。

②雇主對於工會會員或幹部以單獨起訴或共同起訴方式為之，裁決與行政法院對於雇主是否構成不當勞動行為之見解不同

A、關於雇主對於工會會員或幹部提起民事訴訟部分，裁決見解早期個案中（如 101 年勞裁字第 31 號、101 年勞裁字第 59 號）認定雇主將部分勞工列為單獨起訴對象，而與其他勞工採取共同訴訟方式之不同，而該當工會法施行細則第 30 條第 2 項規定之顯不相當之民事損害賠償訴訟，並認定雇主構成工會法第 35 條第 1 項第 4 款規定之不當勞動行為，然行政法院則採取與裁決不同之見解，亦即行政法院偏向於認定訴訟權為憲法保障人民之權利，亦即如雇主對工會幹部所提民事訴訟，欠缺事實或法律爭議之基礎，而失去憲法保障人民訴訟基本權之意旨，始能該當於工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不利待遇之不當勞動行為。

如臺北高等行政法院 102 年訴字第 30 號判決指出：「我國不當勞動裁決制度既源自美國，基於案情類同，且法理相通，已經美國聯邦最高法院審結之案件，其法律見解，自非不可資為本件之借鏡。從而，就法理上言之，除非原告對參加人所提系爭民事確認訴訟，欠缺事實或法律爭議之基礎，而失去憲法保障人民訴訟基本權之意旨，始該當於工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不利待遇之不當勞動行為外，實不能未實際探討原告對參加人所提系爭民事確認訴訟事實或法律爭議之基礎為何，即僅因原告對參加人單獨起訴、具工會幹部身分之外觀，即逕認其起訴行為該當於工會法第 35 條第 1 項第 1 款不利待遇之不當勞動行為。」。甚而上述臺北行政法院 102 年訴字第 30 號判決進一步指出：「按工會法施行細則第 30 條第 2 項固揭禁僱主如提起『顯不相當之民事損害賠償訴訟』者，屬不利待遇之不當勞動行為類型，惟工會法施行細則關於僱主得提起之民事訴訟類型，既明示『民事損害賠償訴訟』類型一種而已，則僱主如提起『民事確認訴訟』是否應認屬不利待遇之不當勞動行為類型，即有疑義。原告主張依工會法施行細則第 30 條第 2 項規定所謂不利待遇之不當勞動行為，限於『民事損害賠償訴訟』（必須符合顯不相當要件），核屬有據，並無不合；被告及參加人主張工會法施行細則第 30 條第 2 項規定，雖僅揭禁『民事損害賠償』之給付訴訟類型，但應僅係例示規定而已，認為工會法施行細則第 30 條第 2 項規定尚包含其他訴訟類型，容有擴大該條文所未規定之訴訟類型，難謂有據，委無足採。」³³。

³³ 最高行政法院 103 年判字第 458 號判決亦指出：「工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 3 款、第 4 款所謂「其他不利之待遇」，必須是基於妨礙工會活動等不當勞動行為之意思所發動，且兩者間必須具有相當因果關係始能成立，即應以基於為防止雇主對於工會或工會活動所為之報復行為而對勞工本身產生參與工會相關活動之限制或威脅效果，來判斷是否屬各該款所稱之其他不利之待遇。而工會法施行細則第 30 條第 2 項既明示雇主如提起『顯不相當之民事損害賠償訴訟』者，屬不利待遇之不當勞動行為類型，則雇主如有行使訴訟權之必要性提起『民事確認訴訟』，自難認屬不利待遇之不當勞動行為類型。」。

B、亦即上述行政法院判決見解認為，工會法施行細則第 30 條第 2 項明文規定僅限於顯不相當之民事損害賠償訴訟，如果雇主提起民事確認訴訟，則非工會法施行細則第 30 條第 2 項規定之範圍。不過臺北高等行政法院 107 訴字第 8 號判決修正見解指出：「固然可將工會法施行細則第 30 條第 2 項所規定之『提起顯不相當之民事損害賠償訴訟』解釋為例示性規定，承認尚有其他類似於『拒絕僱用、解僱、降調、減薪』行為可包含於『其他不利之待遇』範圍」。顯然行政法院嗣後已接受，裁決會採取工會法施行細則第 30 條第 2 項所規定之「提起顯不相當之民事損害賠償訴訟」屬於例示性規定之解釋。

③此外，行政法院也對於裁決決定見解認定單獨被訴之勞工，訴訟對其帶來心理壓力及訴訟上之勞費也相對較大，持不同見解

臺北高等行政法院 102 年訴字第 467 號判決於撤銷 101 勞裁字第 56 號裁決決定之判決理由中指出：「普通共同訴訟既為便利原告而設，原告究竟選擇分別提起單一之訴或對數被告合併起訴，乃原告之權利。除非有事證足原告是以單一被告之起訴方式，遂行其阻礙勞工參與工會活動、減損工會實力或影響工會發展之意圖，否則不能僅因原告以參加人為單一被告，提起民事確認勞動契約關係不存在訴訟，並有參加人參加工會活動之外，即認原告以參加人為單一被告而提起之民事訴訟，該當不利待遇之不當勞動行為。訴訟所生勞費，可能是金錢，也可能是時間或精神上的感受。因此，單獨應訴或經列為共同被告，在金錢、時間或應訴精神的勞費多寡，繫於訴訟程序的進行，二者難以衡量比較。原裁決認為參加人單獨應訴，相較於其他被訴之業務人員，即必須付出更多訴訟所生勞費，已嫌速斷。」。亦即行政法院見解認為，單獨應訴或列為共同被告應訴，有關在金錢、時間或應訴精神的勞費多寡，繫於訴訟程序的進行，二者難以衡量比較，亦即不能以此為標準認定雇主有不當勞動行為。

④針對工會法施行細則第 30 條第 2 項所規定之『提起顯不相當之民事損害賠償訴訟』解釋之範圍³⁴，裁決與行政法院見解不同，且行政法院見解也有互相不一致之情形

A、雖然行政法院同意裁決會採取工會法施行細則第 30 條第 2 項所規定之「提

³⁴勞動部 108 年勞裁字第 37 號裁決決定指出：「依工會法施行細則第 30 條第 2 項規定，雇主對於勞工參與或支持依工會決議所為之行為，威脅提起或提起顯不相當之民事損害賠償訴訟之行為，係屬工會法第 35 條第 1 項第 4 款：「對於勞工參與或支持爭議行為，為解僱、降調、減薪或其他不利之待遇。」所指之其他不利之待遇。上開條文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，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損害賠償訴訟，但雇主如有不當勞動行為之認識、動機，對於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相當之民事損害賠償訴訟，藉此施壓勞工，勢將產生寒蟬效果，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訟之手段施壓工會會員之行為。」。

起顯不相當之民事損害賠償訴訟」屬於例示性規定之解釋，但行政法院仍認為，該解釋之範圍亦不能毫無限制之擴張。臺北高等行政法院 107 訴字第 8 號判決即指出：「固然可將工會法施行細則第 30 條第 2 項所規定之『提起顯不相當之民事損害賠償訴訟』解釋為例示性規定，承認尚有其他類似於『拒絕僱用、解僱、降調、減薪』行為可包含於『其他不利之待遇』範圍，但「其他不利之待遇」並不因此成為無所不包、失去範圍界線，其界線釐定仍須依照解釋法律概念之解釋法則，而『其他不利之待遇』透過解釋不能包括提起刑事告訴，已如上述；且美國法制雖可供我國勞動法制解釋適用之參考，但工會法第 35 條第 1 項第 1 款之法律既有明確規定，相關法律解釋自應本於我國之立法進行，無法透過其他國法律之解釋適用，推翻我國立法；至雇主之訴訟策略係帶有不當勞動行為動機，仍應成立不當勞動行為，確可為雇主提起民事訴訟時，判斷違法與否之參考，但如為提起刑事告訴仍應排除於「其他不利之待遇」範圍，為基於法律解釋之結果，是被告、參加人上述主張，仍無法予被告有利之認定。」。

B、然刑事告訴解釋上雖然並非工會法施行細則第 30 條第 2 項所規定之『提起顯不相當之民事損害賠償訴訟』，但因工會法第 35 條第 1 項第 4 款係規定「其他不利益之待遇」，刑事告訴有無可能被解釋為「其他不利益之待遇」之範圍？前述臺北高等行政法院 107 訴字第 8 號判決認為不包括，但臺北高等行政法院 106 訴字第 20 號判決則認為：「提起訴訟為人民憲法上保障之基本權，而集體勞動權如本件之罷工爭議行為（行使團結權或團行動權要求協商交涉勞動條件等），又涉及勞工結社自由及生存權、工作權、財產權之基本權利，上開二種權利初視下，確有衝突，但如若細繹工會法第 35 條之立法意旨（如前述），當然可肯認『報復性訴訟』不論民、刑事訴訟或其內容，因是基於騷擾目的而為虛假之訴訟(a "mere sham" filed for harassment purposes)，並非『真誠的請求』(bona fide grievance)，並非憲法上保障之合法訴訟權；換之訴訟基本權並非無限制，若屬前述『報復性訴訟』，則顯然已超越憲法比例原則，故參照憲法第 23 條規定，詮釋前揭工會法第 35 條第 1 項第 4 款『其他不利之待遇』及第 5 款『不當影響、妨礙工會之活動』，自不會發生基本權衝突問題。是以前開工會法施行細則第 30 條乃特別規定工會法第 35 條第 1 項第 4 款『其他不利之待遇』包括雇主對於勞工參與或支持依工會決議所為之行為，威脅提起或提起顯不相當之『民事』損害賠償訴訟之不利待遇。並未載明包括刑事訴訟，更未包括刑事告訴。因此對工會負責人會員，提起刑事『告訴』，除非是該告訴顯係『報復性告訴』，該刑事告訴仍基於妨礙工會活動等不當勞動行為之意思所發動；且該告訴與工會法第 35 條第 1 項第 4 款『其他不利之待遇』第 5 款之『不當影響、妨礙工會之活動』有因果關係，始能構成工會法第 35 條第 1 項第 4 款、第 5 款之不當勞動行為。」。亦即行政法院見解認為，如果刑事告訴屬於報復性告訴，則仍有構成工會法第 35 條第 1 項第 4 款「其

他不利之待遇」之可能。

C、由上述說明可知，可知下級審行政法院判決見解有不一致之情形，雖然臺北高等行政法院 106 訴字第 20 號判決認定如果刑事告訴屬於報復性告訴，仍有構成工會法第 35 條第 1 項第 4 款「其他不利之待遇」之可能，但由於該案於臺北高等行政法院審理時，行政法院同時認定裁決會詢問程序有程序上之瑕疵同時作為撤銷裁決決定之理由，經勞動部提起上訴後，最高行政法院 107 判字第 9 號判決固然維持上述臺北高等行政法院見解，但維持理由僅敘明原審判決認定裁決會詢問程序有瑕疵並無違誤，而未針對此問題表示看法。至於臺北高等行政法院 107 年訴字第 8 號判決固認為刑事告訴不包括在其他不利待遇，但依該案最高行政法院 109 年判字第 583 號判決意旨，採取與上述臺北高等行政法院不同見解，並於判決理由中指出：「提起刑事告訴，是否符合不利待遇，自應進一步審究雇主行使訴訟權之合理性與其對工會團結權保障之侵害以資判斷。」³⁵。由此可見，上級審行政法院較新近見解，認為刑事告訴並非當然被排除在工會法第 35 條第 1 項第 4 款「其他不利之待遇」規定之外，如雇主行使訴訟權不具合理性，且對工會團結權保障造成侵害，仍可構成工會法第 35 條第 1 項第 4 款不當勞動行為。

⑤ 雇主對工會進行假扣押，符合工會法第 35 條第 1 項第 5 款「其他不利之待遇」，裁決與行政法院見解相同

在雇主對工會財產聲請假扣押之案例中，裁決會 101 年勞裁字第 72 號裁決決定意旨表示：「工會財產為工會推動會務所不可或缺，工會若有不法行為導致雇主受損時，雇主依照憲法保障訴訟權之規定，並非不可對工會財產行使權利（包括採取民事保全程序），但我國工會規模小，財力薄弱，如果雇主存有瓦解工會之不當勞動行為之動機，而對工會財產採取訴訟手段時，雇主仍有構成不當勞動行為之可能。而其判斷標準在於：雇主聲請假扣押之必要性、假扣押之執行時機，以及是否導致工會會務難以運作等事項，並依照個案情形具體判斷。」。

上述裁決見解所揭示之判斷標準，後續亦獲行政法院見解支持。臺北高等行政法院 102 年訴字第 1430 號判決指出：「雇主對勞工提起民事損害賠償訴訟，亦可能構成不利待遇之不當勞動行為，則聲請假扣押裁定及執行行為，自不排除有構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為之可能。原裁決決定經調查後，審酌參加人高雄航勤工會及原告之相關主張及事證，認工會當時全部帳戶均遭扣押，遭假扣押執行金額共計 116 萬 7,028 元，已達嚴重影響工會會務之程度，原告有藉由假扣押手段而支配介入工會活動之不當勞動行為動機，其假扣押執行已該當工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，核其所為認定及判斷並無違誤之處，本院自應予以尊重。又工會之財產為工會運作經費之來源，對工會財產為扣押，不僅影響工會之資金運用外，更對工會及會員造成心理壓力，影響工會

³⁵ 相同見解參照最高行政法院 109 年判字第 582 號判決。

之決策、運作及活動，是原告主張款項僅部分查扣，工會仍得運作，不動產亦仍可使用，並無任何不當影響或限制或妨礙之情云云，難認可採。」。

後續雇主針對臺北行政法院判決判決提起上訴，最高行政法院 104 判字第 670 號判決維持臺北高等行政法院 102 年訴字第 1430 號判決，並於判決維持理由中表示：「假扣押既係債權人為保障其債權而於本案訴訟確定前所為之保全程序，債權人固應依規定就假扣押原因及保全必要為釋明，然釋明與證明具有不同之內涵，所要求之證據證明力之程度亦不同，故縱經法院審酌後裁定准許，亦與判定是否為不當勞動行為無涉，更無侵犯法院裁判權限之情事可言。裁決委員會本諸雇主假扣押之必要性及其執行時機與是否導致工會會務無法運作等為認定標準，審酌航勤公司聲請假扣押，除聲請執行扣押航勤高雄工會之不動產外，尚就航勤高雄工會對第三人之債權為扣押，共扣押 116 萬 7,028 元，斯時航勤高雄工會所有帳戶均遭扣押已無可動支之現金，而據以認定航勤公司聲請假扣押確已達到影響航勤高雄工會會務之程度，該當工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。」。

(3)懲處(與雇主懲戒權之行使行為相關)

①訴訟件數

截至 109 年 11 月 30 日為止，與懲處案裁決有關之行政法院訴訟案件，合計有 11 件。

②裁決決定針對雇主懲處是否構成不當勞動行為之判斷標準，獲行政法院見解支持

A、關於裁決決定見解所揭示關於懲處處分是否構成不當勞動行為之判斷標準為：「按構成工會法第 35 條第 1 項各款之不當勞動行為之主觀要件不以故意為限，只要行為人具有不當勞動行為之認識為已足。又雇主依勞動契約或工作規則之規定，對勞工所為懲戒處分，可能同時存在不當勞動行為及權利行使之雙重動機競合。此時，是否成立不當勞動行為，其判斷基準應就該受懲戒處分之勞工在工會中的地位、參與活動內容、雇主平時對工會的態度等集體勞動關係的狀況、所為不利之待遇的程度、時期及理由之重大性等因素加以綜合判斷，特別應以雇主之處分與過去同種事例之處理方式是否不同，或同種事例因人而為不同之處分或不為處分，作為重要的判斷基準。」(裁決會 101 年勞裁字第 72 號裁決決定參照)³⁶。

B、此項判斷標準亦獲行政法院見解所支持，可參臺北高等行政法院 104 年訴字第 2040 號判決指出：「按雇主依勞動契約或工作規則之規定，

³⁶ 103 年勞裁字第 29 號、104 年勞裁字第 29 號、106 年勞裁字第 14 號及 108 年勞裁字第 25 號均採相同見解。

對勞工所為懲戒處分，可能同時存在不當勞動行為及權利行使之雙重動機競合。在懲戒處分之場合，是否成立不當勞動行為，其判斷基準應就該受懲戒處分之勞工在工會中的地位、參與活動內容、雇主平時對工會的態度等集體勞動關係的狀況、所為不利之待遇的程度、時期及理由之重大性等因素加以綜合判斷。特別應以雇主之處分與過去同種事例之處理方式是否不同，或同種事例因人而為不同之處分或不為處分，作為重要的判斷基準。因此，雇主縱使依據勞動契約或工作規則，對於懲戒處分具有裁量權限，如依上述之判斷基準，認為雇主懲戒處分之行為存在不當勞動行為之動機時，即有構成不當勞動行為之可能。」。上述臺北高等行政法院見解並獲最高行政法院 106 裁字第 542 號裁定維持確定在案。

- C、在上述判斷標準下，臺北高等行政法院 102 年訴字第 1430 號判決於部分撤銷 101 勞裁字第 72 號裁決決定理由中指出：「況原裁決決定理由亦肯認原告對於非工作時間內進入屬於管制區之機場機坪之工會會員，得引用「職工獎懲規例」編號 622 規定予以懲處，然卻以原告從前並未對非工作時間進入二崗及機坪管制區之員工懲處為由，認原告此部分懲戒行為構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款不當勞動行為等語。惟過往員工於非工作時間進入管制區之行為，各屬不同時空環境背景下之個別事件，具體個案之情節及對飛航安全之影響程度亦各不相同，縱原告事後未為懲處，亦無從逕據為原告爾後對同樣有此違規行為之員工均不得懲處之理由；且此次事件聚集員工人數達 13 名，與一般個別員工違規之情形自不可同日而語，對於飛航安全之影響層面亦與個別員工違規之情形差異甚大，難謂原告仍不得予以懲處，是原裁決決定認原告之懲戒處分係不當勞動行為，其所為認定及判斷自有違誤。」。亦即行政法院認定，裁決決定並非以相同事件作為比較標準，而認定裁決決定見解有誤。
- D、又例如臺北高等行政法院 106 訴字第 1240 號判決即維持 106 年勞裁字第 7 號裁決決定，並於判決理由指出：「被告主張原告因聘僱駕駛員人數不足，駕駛員休假不易，故長年來有允許駕駛員自行調班或代班之事實存在等情，尚屬非虛。從而原告未評估參加人找人代班是否有可歸責事由，參加人縱有違反工作規則，惟其是否已達到非將之解僱為最後之手段，否則不能防免之嚴重程度，逕依工作規則第 69 條第 10 款規定，對參加人 105 年 10 月 20、21、30 日及同年 11 月 3、6 日找人代班之情事作懲處予以解僱，其懲處及解僱已違反比例原則。況原告歷年來雖有以員工私自找人代班而為懲處之事例，然 88 年 6 月 21 日懲處 2 名大園站駕駛員各記大過 1 次；90 年 10 月 29 日懲處 3 名中壢車站站務員記大過 2 次、記大過 1 次；90 年 11 月 22 日懲處 2 名桃園市公車站駕駛員各記過 1 次；99 年 2 月 3 日懲處 1 名三峽站駕

駛員記大過1次；100年9月1日懲處1名觀音站駕駛員記申誡1次（因該駕駛員父親氣喘病復發，緊急送醫，駕駛員私自找代班駕駛）。惟均未如同本件參加人之個案，係於密接之時間內分別於105年12月1日處分參加大過2次、記過2次；又於105年12月12日處分大過1次、記過1次，旋於105年12月12日以參加大過3次自105年12月13日解職，足見參大人係首位因找人代班而遭懲處滿3大過進而解僱之案例。再者，原告對參大人於105年12月1日記大過2次、記過2次處分，同年12月12日記大過1次、記過1次，並予解僱之行為，與參大人於105年10月20日向桃園市政府勞動局檢舉導致原告因之遭桃園市政府裁罰時間上相近，其中參大人被懲處105年10月20日找人代班之日期，亦恰為參大人申請勞動檢查之日期，被告認定原告對參大人所為上述記過、解僱處分等行為，顯然係針對參大人檢舉行為之工會活動所為，二者具有關連性，被告認應構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為，自於法有據。」。

臺北高等行政法院107訴字第1168號判決於維持107年勞裁字第11號裁決決定之判決理由中指出：「原告因106年11月8日事件所生遭客戶退貨之損害，非僅參大人劉耀文一人放置網版錯誤而造成，在同一生產線上職司核對網版序號及目檢作業之其他人員亦難辭其咎，惟原告對於參大人劉耀文以外之其他作業人員，認為疏失情節輕微，僅記申誡1次，對於就參大人劉耀文之工作負有監督責任之部門主管楊正安，甚或根本未為懲處，唯獨對參大人劉耀文從重施以記2支小過之懲處，就該次事件之懲處結果觀之，參大人劉耀文明顯遭受特別不利之處置。足見原告於該事件中，認為重新清查所生成成本非屬損害，則其對參大人劉耀文同為放置網版錯誤之疏失，卻稱重新檢查導致其受有損害，且其情形尚非屬其工作規則第48條所稱「造成公司損失情節輕微」，得僅為警告處分，而已該當於同規則第49條第1項應以記小過懲處之情事，所持標準顯有歧異。是原告對於參大人劉耀文錯放網版之疏失所為懲處，與其過往對員工發生相同錯誤時之處理方式相較，該參大人亦明顯遭受更不利益之處遇。」。均係肯認裁決會在相同標準判斷下所為之裁決決定。

③工會對雇主之批評性言論屬正當工會活動之範圍，裁決會見解認為雇主應有一定之容忍義務，而不得任意懲處，獲行政院見解支持

裁決會100年勞裁字第19號裁決決定指出：「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。亦即，雇主在發動人事權、勞務指揮權或財產管理權時，在一定的範圍內有讓步的義務。換言之，工會活動在形式上即使與上述雇主之權限發生

衝突，團結權因為正當之行使而受到法律的保護時，在一定的範圍內，雇主對此應負有容忍的義務。基此，工會針對雇主所為之批評言論的發動，乃屬工會活動自由的範疇，其事實如果為真實，該內容縱使較為誇大或激烈，雇主大可利用其比工會更有效的言論管道，對於工會的言論加以澄清或回應已足，不可以此理由來否定工會言論的正當性，進而發動人事權給予工會幹部不利之待遇。且雇主在勞資關係中實處於優越地位，應受到較嚴苛程度之言論監督，如工會發布的言論是揭發企業不法情事，具有高度之公益性時，乃工會為維持公司之存續所為不法資訊的揭露，與雇主之勞動關係的維繫有關，亦應為雇主容忍義務的範疇。」。

臺北高等行政法院 101 年訴字第 746 號判決亦指出：「工會活動與雇主經營行為，在理想中固冀望彼此本於誠信體諒，和諧互處，但現實上，往往雇主不願提高或難以提高勞工權益，工會勢須展現力量，才能使雇主讓步，但若工會要求過度，亦會使企業成本提高，獲利降低甚至倒閉，進而損害勞工會員本身，故工會活動與雇主經營，社會現實上是力量與利益之對決，形成一種恐怖平衡，而在雇主優勢情形下，此種平衡必須仰賴公權力之作為，才能達成；基於此種現實背景，勞資和諧是一個願景，但不是最高規範，工會若不能強勢抗議，只被允許歌功頌德或致力維護企業形象，通常沒有辦法達到保護會員勞工權益之目的，雇主既是企業的執政者，工會只能大聲抗議或示威、罷工從事監督，但就企業政策、勞工權益之拿捏，仍長久地取決於雇主，工會理事長或幹部只是一時而已，不是永遠都能當選，故而主管機關要求雇主對於勞資關係下勞工組織的運作，負有容忍義務。」

此外，工會針對雇主所為批評性言論，裁決會 106 年勞裁字第 33 號裁決決定中指出：「工會對雇主所為之批評言論，乃屬工會活動自由的範疇；其所述之事實如為真實，該內容縱使較為誇大或激烈，因雇主擁有較工會更有效的言論管道，本可利用其管道對於工會的言論加以澄清或回應，尚不可據此而否定工會言論的正當性，進而對工會幹部予不利之待遇。且相對而言，雇主在勞資關係中，係處於較優越之地位，應受到較高程度之言論監督。如工會發布的言論是揭發企業有違反勞基法等相關規定之情事時，除具有高度之公益性外，更攸關全體員工（包含會員）之權益。則工會為維護全體員工（包含會員）之權益所為上開資訊的揭露，應屬正當之工會活動之範疇。裁決見解甚至引用日本學說見解表示，一般而言，工會及工會會員所依據之事實大致為真實，或是有確信為真實之相當理由時，則工會之主張、批判、或訴求之言論，只要不是對於公司的董監事或管理者做不相當之個人攻擊，或是誹謗、中傷、暴露其私事，則應認為係正當之工會活動。假使工會或工會會員之言論內容有部分事實與事實不符，如雇主有澄清或反駁之可能性時，亦不應對工會或工會會員施以懲戒或不利待遇。關於工會或工會會員所為之批判性言論或活動是否具正當性，主要應考量該批判之真實性以及雇主之反駁可能性，並斟酌該批判或活動是否逸脫表現方法之界限、對於企業之影響、

及工會或工會會員進行該批判或活動之原因等因素，綜合判斷之。」³⁷。

上述判斷標準，獲行政法院見解支持，臺北高等行政法院106訴字第1793號判決理由指出：「原告雖主張參加人朱良駿、張書元、林馨怡於臉書或系爭0623活動中所為言論或演出行動劇之行為，只是詆毀原告公司名譽、信用及誹謗中傷其主管，並非正當工會活動云云。惟按工會對於雇主之批評言論之發動，乃屬工會活動自由之範疇，其批評如為真實，該內容縱使較為誇大或激烈，雇主自可利用其比工會更有效的言論管道，對於工的言論加以澄清或回應為已足，不可遽以此理由否定工會言論之正當性，進而發動人事權給予工會幹部不利之待遇。且雇主在勞資關係中實處於優越地位，應受到較高程度之言論監督，如工會發布的言論是揭發企業不法情事，具有高度之公益性時，乃工會為維持公司之存續所為不法資訊的揭露，與雇主之勞動關係的維持有關，亦應為雇主容忍義務之範疇。換言之，工會活動在形式上即使與雇主之權限發生衝突，團結權因正當之行使而受到法律保護時，在一定範圍內，雇主對此應負有容忍與讓步義務……」。上述北高行判決更進一步指出：「且對象徵雇主之物件（例如照片、旗幟、制服）為污損甚至焚燒，本為世界各國抗議性工會活動一般性之內容，目的就是要對雇主之企業精神及公司形象表達不滿，客觀上為雇主應容忍之抗議範圍。」。

④裁決會針對雇主懲處行為發佈之救濟命令類型，獲行政法院見解支持

裁決會針對記過處分認定構成不當勞動行為，所發佈之救濟命令為撤銷雇主之記過處分，臺北高等行政法院106訴字第1240號判決肯認裁決會所發佈之救濟命令：「本件被告既已認定原告於105年12月1日將參加人記大過2次、記過2次及同年12月12日將參加人記大過1次、記過1次、並予解僱等行為，均構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為，被告衡酌應撤銷原告上開記過處分始能形塑應有之公平的集體勞資關係，是被告依勞資爭議處理法第51條第2項發布救濟命令，將原告於105年12月1日對參加人記大過2次、記過2次及105年12月12日對參加人記大過1次、記過1次等處分撤銷，自無不合，並無裁量違法情事。」（最高行政法院107年裁字第1583號裁定維持確定）。

³⁷ 105年勞裁字第32號裁決決定：「關於工會或工會會員所為之批判性活動之正當性，應以該批判之真實性以及雇主之反駁可能性為中心，並斟酌是否逸脫表現方法之界限、該批判對於企業之影響、工會或工會會員進行該批判之原因等，加以判斷……。」。

(六)同時涉及不利益待遇與工會活動之行政法院判決分析

1. 私權性質之爭議：解僱、降調、減薪

(1)解僱同時構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之理由

①解僱或短時間內密集解僱工會核心幹部，造成寒蟬效應或會員退出工會，妨害工會之組織活動。裁決與行政法院見解相同

A、裁決會 101 年勞裁字第 9 號裁決決定：「又相對人 101 年 2 月 4 日解僱申請人鄭○○等 4 人之行為，亦係違反工會法第 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」。按相對人將擔任工會核心幹部之申請人鄭○○等 4 人不合法解僱，對於申請人工會之幹部及會員將造成寒蟬效應，妨害工會之組織活動自明。」。後續臺北高等行政法院 101 勞裁字第 1303 號判決採相同見解（最高行政法院 103 年判字第 357 號判決維持）。

B、裁決會 105 年勞裁字第 1 號裁決決定：「再者，自相對人對申請人袁○○與另名李姓員工同樣不服從相對人之調職或調動工作地點之令的處理方式觀察，相對人並未對李姓員工為任何處分，卻對申請人袁○○為最嚴厲之解僱處分，明顯有所差別待遇，在在顯示相對人之行為，確有欲藉機懲罰申請人工會，而透過解僱工會重要幹部即申請人袁○○，以對其他工會員工造成寒蟬效應，進而妨礙工會之組織及活動之情事。」。於後續臺北高等行政法院 105 年訴字第 998 號判決：「而依舉輕以明重之法理，參加人袁照雯單純未至新工作地點辦公之行為，既尚且不符合構成懲處較輕之記大過之事由，則是否會構成原告工作規則第 87 條第 1 項第 6 款所定較重之解僱事由，而得不經預告逕行解僱，即有疑義…復按禁止支配介入之行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否有積極的意思（最高行政法院 102 年度判字第 563 號判決參照）。如前所述，原告系爭解僱行為確有欲藉機懲罰參加人工會，而透過解僱工會重要幹部即參加人袁照雯，以對其他工會員工造成寒蟬效應，進而妨礙工會之組織及活動之情事，實已不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動，而構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為甚明。」（最高行政法院 109 裁字 848 號裁定維持）。

C、裁決會 106 年勞裁字第 58 號裁決決定：「相對人已在 106 年 10 月 11 日解僱申請人工會理事長詹○○，復於同年月 27 日資遣身為申請人工會副理事長之高○○、戴○，申請人工會頓失極重要幹部，其餘幹部與會員即可能因此噤聲，而導致寒蟬效應，相對人之行為難認無不當影響、妨礙或限制申請人工會之運作與活動，顯已構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。」。

於後續臺北高等行政法院 107 年訴字第 500 號判決亦指出：「系爭裁決復以參加人江亞真具有遠航企業工會、桃園市空服員職業工會會員身分，原告在解僱工會理事長詹文婷、資遣兩位副理事長戴瑩、高廷萱後，接續又資遣申請人江亞真，企圖瓦解遠航企業工會之運作至明，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，亦屬有據。」（最高行政法院 109 判字 187 號判決維持）。

D、裁決會 106 年勞裁字第 69 號裁決決定：「查本件申請人工會於成立之初共有 40 名會員，而相對人自 106 年 11 月 6 日起開始密集於 10 內陸續解僱葉○○等 14 名工會會員，其中申請人工會理事長葉○○更於相對人數次解僱行為中為首度被解僱者，可認相對人之行為實已削弱工會行動之影響力，影響勞工參與工會之意願。且事實上，申請人工會會員自相對人於 106 年 11 月 6 日開始解僱工會會員後，已有大量會員陸續向申請人表達退出工會之意，如：許○○、陳○○、許○○、楊○、洪○○、陳○○、陳○○於 106 年 11 月 2 日、胡○○於 106 年 12 月 22 日、陳○○於 106 年 12 月 25 日、陳○○於 107 年 1 月 2 日、陳○○於 107 年 1 月 10 日以寄發存證信函方式退出申請人工會，迄申請人工會提出本件裁決申請時已僅存 14 會員，相對人於 106 年 11 月 6 日解僱申請人楊○○、向○○、葉○○及陳○○，於 106 年 11 月 8 日解僱申請人李○○與於 106 年 11 月 16 日解僱申請人陳○○、楊○○、汪○○、許○○、徐○○、施○○、陳○○、吳○○及呂○○之行為，已對申請人工會之組織、活動，有不當影響、妨礙或限制，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。」於後續臺北高等行政法院 107 訴字第 839 號判決中亦指出：「原告依續於 106 年 11 月 6 日、8 日及 16 日密集解僱具工會會員身分的桿弟，其中參加人葉孟連為工會理事長、參加人向麗琴、李雨純及陳寶安為工會理事、施玉潔為工會監事，有理監事會議簽到簿可資核對，原告已將所有工會幹部停班、解僱，其所為實已削弱工會行動的影響力，減損桿弟參與工會之意願。此觀原告於 106 年 11 月 6 日公告後，已有大量會員陸續退出工會，並與原告簽立委任契約…是原告 106 年 11 月 6 日、8 日及 16 日公告解僱的行為，除構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款的不當勞動行為外，亦對參加人工會的組織、活動，有不當影響、妨礙或限制，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款的不當勞動行

為。」。

②解僱工會指標性人物，妨礙工會活動，裁決與行政法院見解相同

裁決會 105 年勞裁字第 28 號裁決決定指出：「足徵唯一內勤人員具名加入工會又擔任工會理事之申請人，就相對人之內勤人員而言，申請人確實係屬於工會會員中之代表性人員，申請人主張申請人係工會之指標性人物，應屬可採。於後續臺北高等行政法院 106 年訴字第 143 號判決指出：「本件參加人係唯一內勤人員具名加入工會又擔任工會理事之人員，就原告之內勤人員而言，參加人確係屬於工會會員中之特殊性人員，而原告於 105 年 5 月 21 日解僱之行為，已影響工會會務之運作，甚至因此可能造成寒蟬效應，故原告之行為同時亦成立工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。」。

③約談工會幹部並建議解僱，裁決決定僅構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款，但未論及第 5 款

裁決會 105 年勞裁字第 32 號裁決決定：「申請人另請求確認相對人修護工廠於 105 年 6 月 1 日約談申請人朱○○、劉○○，並決議建議將予以解僱之行為，構成違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款及 5 款之不當勞動行為。查前開解僱之建議固為相對人公司內部會議決議，非相對人所為終局決定，對外無法律效力，惟依工會法施行細則第 30 條第 1 規定：「本法第三十五條第一項第一款及第三款所稱其他不利之待遇，包括意圖阻礙勞工參與工會活動、減損工會實力或影響工會發展，而對勞工為直接或間接不利之對待。」，相對人修護工廠約談申請人朱○○、劉○○後，並當場告知決議建議將予以解僱，申請人二人於最終懲處結果出爐前，處於工作權隨時不保之地步，此一解僱建議自屬不利對待，且其意圖出於阻礙渠等參與工會活動（蓋解僱後非屬員工即無從參與工會活動），屬違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。」。上述裁決申請人請求裁決會認定約談解僱建議是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款規定之不當勞動行為，但裁決會僅認定構成第 1 款，但對於是否構成第 5 款，裁決會於裁決決定中並未交代任何理由。

於後續臺北高等行政法院 106 訴字第 585 號判決亦認定：「查原告雖稱其修護工廠於 105 年 6 月 1 日上午與參加人面談後，始於下午召開之紀律審查會議中決議建議予以解僱，且解僱建議未對外發布，亦非最後懲處結果，難認係不利之對待等云。惟按工會法施行細則第 30 條第 1 項規定：『本法第 35 條第 1 項第 1 款及第 3 款所稱其他不利之待遇，包括意圖阻礙勞工參與工會活動、減損工會實力或影響工會發展，而對勞工為直接或間接不利之對待。』查原告修護工廠於 105 年 6 月 1 日下午召開之紀律審查會議，參加人均有列席，會議決議建議予以解僱，列席之參加人於會議中即已知悉決議之內容。又該會議決議結果為建議解僱，列席之參加人於會議中既已知悉決議內容，

於最終懲處結果定案前，參加人確實處於工作權隨時不保之地步。據此，裁決決定認定此一解僱建議為不利參加人之對待，且其意圖出於阻礙渠等參與工會活動（蓋解僱後非屬員工即無從參與工會活動），屬違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為，並無違誤。原告上開主張，亦非可採。」。本計畫認為，行政法院因為是以裁決決定為審查對象，且本件係因資方對裁決決定不服提起行政訴訟救濟，裁決決定既然未認定構成第 5 款，行政法院自不會超出此範圍為裁判。

④因籌組工會並解僱，造成寒蟬效應，對於工會成立有不當影響，裁決與行政法院見解相同

裁決會 106 年勞裁字第 20 號裁決決定指出：「查申請人主張，其於 105 年 12 月 1 日於新竹廠區公開欲組織工會並徵求連署，並以電子郵件寄給全廠區員工及相對人董事長特助賴○○等人，不料相對人即於 106 年 1 月 17 日資遣申請人，相對人該行為將使相對人所有員工，是否加入連署成立工會或支持組織工會乙事產生寒蟬效應，對於申請人工會之成立、組織或活動，自有不當影響、妨礙或限制，該當工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為甚明。」。

於後續臺北高等行政法院 106 訴字第 1363 號判決中亦指出：「足徵原告董事長特助賴宏信確實於當時即已知悉張震琳欲籌組工會之事，依其回信之主旨為『有人找頭路嗎？』回信副本並抄送該信件之全體收件人，顯然對於張震琳發起籌組工會乙事，有警告、反諷與不友善之意涵，可認定具有不當勞動行為之動機，而原告事後解僱參加人之行為，復無法證明與『阻止工會之成立』無關，是解僱行為客觀上可認定是『阻止工會之成立』之支配介入行為…觀諸賴宏信於信件內容所提供之新聞連結，並自行於電子郵件中書寫『善盡優良員工責任，為長官們分憂解勞，協助撫平勞資誤解，工作機會分享』等語，顯有暗指關廠員工可體恤長官，另尋找其他工作之意，且該網站連結點入後，新聞標題為『狂！月薪 5 萬元徵助理工作內容竟有鏟貓屎』等語，亦足使收件員工產生寒蟬效應，而不敢連署成立工會，其回信已構成雇主對於工會籌組之不當妨礙，加上原告對解僱參加人之理由無法提出合理之解釋（詳後），原裁決因認解僱構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款對於勞工組織工會而解僱之不當勞動行為、第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，洵無違誤。」。

(2)降調同時構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之理由

①對其他工會幹部或會員不當調職，將造成寒蟬效應，裁決與行政法院見解相同

A、裁決會 103 年勞裁字第 15 號裁決決定指出：「將申請人不當調職，令

其無所事事，甚至無視於申請人多年工作經驗及長期擔任經理一節，令其檢視同仁汽車胎紋，幾近侮辱，相對人此項調職顯係因申請人擔任工會幹部，執行工會會務，遭到相對人所為之不利益待遇，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為；其次，如容認相對人所為該項調職，將令其他工會會員及幹部產生畏懼、寒蟬效應，相對人此項調職顯不當、妨礙或限制申請人工會之活動，故構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。」。

於後續臺北高等行政法院 103 年訴字第 1554 號判決亦指出：「可知本件參加人因擔任工會幹部，執行工會會務，遭到原告所為之不利益待遇，除構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為外，如容認原告所為該項調職，將令其他工會會員及幹部產生畏懼、寒蟬效應，原告此項調職顯不當、妨礙或限制參加工會之活動，亦構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。」。

B、裁決會 106 年勞裁字第 59 號裁決決定：「查本件申請人潘○○擔任申請人桃園市空服員職業工會核心幹部職務，並負責推動高雄辦公室事務，相對人將申請人潘○○調職為臺灣貨運中心高雄貨運部貨運管制員之行為，不僅將使申請人喪失空服員身分，對申請人桃園市空服員職業工會會務之進行及運作產生不當影響、妨礙或限制，甚至可能造成寒蟬效應，故相對人前開懲戒行為亦同時構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。」。

於後續臺北高等行政法院 107 年訴字第 587 號判決亦指出：「潘員自 105 年 1 月起擔任桃園市工會○○辦公室主任，並自 105 年 4 月起擔任該工會會員代表；又擔任華航企業工會第 10 屆理事，屬第六分會（即○○分公司）選舉之理事；足認潘員屬桃園市工會、華航企業工會之重要核心幹部。而原告與桃園市工會間存有多件不當勞動行為爭議案件，其中經認定原告為不當勞動行為者多，被告認定潘員係工會重要幹部，以及原告與工會關係趨於緊張對立，均有充分之客觀事實為據。原告對合法參加工會活動之潘家洛，在無任何合理依據之情形下，實施懲戒型調職，顯將對工會幹部參與工會活動造成嚇阻作用，情節非輕；而該調職之結果薪資減少約 2 萬元（雖原告提出調職後之薪資，參本院卷 p233、p330，包括地勤津貼 15,000 元、機場工作獎金 2,000 元及伙食津貼 4,000 元；主張絕無不利益可言。但查潘員調職前後任空服員之薪資，顯然高於任貨運管理員之薪資包括固定空服加給 16,758 元、浮動派遣加給每月約 6,000 多元，參本院卷 p428；有數據比較表可參，事屬降調應堪認定）。是以，原告 106 年 10 月 13 日開會並決議『潘員自 106 年 10 月 13 日調職為台灣貨運中心○○貨運部貨運管制員』，潘員不服，提起申請裁決，經被告不當勞動行為裁決委員會於 107 年 3 月 2 日以 106 年勞裁字第 59、60 號裁決決定書，確認原告 106 年 10 月 13 日將潘家洛調職為臺灣貨運中心○○貨運部貨運管制員之行為，對參加人潘家洛、中華航空股

份有限公司企業工會及桃園市空服員職業工會，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對於工會會務運作產生影響，裁決與行政法院見解相同

裁決會 105 年勞裁字第 23 號裁決決定：「工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定：『雇主不得當不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。』。申請人周○○為申請人工會之常務理事與勞資會議代表，相對人對伊調職所為之不利待遇，即難謂對於工會會務之運作無不當影響，甚至因此可能造成其他工會會員及幹部產生畏懼、寒蟬效應，是相對人之行為亦應構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。」。

於後續臺北高等行政法院 106 訴字第 32 號判決中亦指出：「經查：參加人周保華為參加人高雄銀行企業工會之常務理事與勞資會議代表，原告對參加人周保華調職所為之不利待遇，即難謂對於工會會務之運作無不當影響，甚至因此可能造成其他工會會員及幹部產生畏懼、寒蟬效應，是系爭調動行為亦應構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。」（最高行政法院 106 裁字第 1224 裁定維持）。

③因為參加或實施工會活動而遭調職，裁決與行政法院見解相同

裁決會 105 年勞裁字第 36 號裁決決定：「按雇主或代表雇主行使管理權之人，不得對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇；亦不得當不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動，工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款定有明文。申請人上開申請調解乃屬工會活動，已如前述，相對人對申請人所為之降調、減薪，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為，且亦屬對工會活動予以介入而造成寒蟬效應，同時構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。」。

於後續臺北高等行政法院 106 年度訴更一字第 80 號判決中亦指出：「此外，原告既係因參加人以工會理事身分申請上開勞資爭議調解而予以懲處，自與原告公告降調參加人職務時，其是否尚具有工會理事身分無關。從而，原告因參加人就 105 年 1 月 16 日總統選舉日加班費申請勞資爭議調解之工會活動，於 104 年 4 月 15 日公告對參加人降調、減薪，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為，亦屬對工會活動予以介入而造成寒蟬效應，同時構成同條項第 5 款之不當勞動行為等情，有參加人 105 年 2 月 1 日勞資爭議調解申請書、105 年 2 月 19 日勞資爭議調解紀錄、原告公文處理記錄單、新屋廠 105 年 4 月 15 日核定函、裁決委員會調查記錄、詢問會議紀錄附卷可參，經核與卷附證據相符，且其判斷非出於錯誤之基礎事實認定，既充分斟酌相關事項，亦未見有以無相關事項之考量，復無違反一般公認價值判斷

標準、法定正當程序或其他違法情事，基於上揭(二)之說明，本院自應予以尊重。」(最高行政法院 107 判字第 725 號判決維持)。

(3)減薪同時構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之理由

參加或實施工會活動遭減薪，不當影響工會活動，裁決與行政法院見解相同。

A、裁決會 102 年勞裁字第 38 號裁決決定指出：「查相對人明知申請人林甲○○等 4 人所提加費訴訟，係經申請人工會會員大會、理事會決議，屬工會活動之一環，申請人工會並依前開大會、理事會決議向主管機關提出檢舉，惟相對人仍藉由其日常派車送貨調度之權限，予申請人林甲○○等 4 人減薪之不利益，誑圖藉此造成渠等撤回訴訟之壓力。核相對人前開行為，顯然對申請人工會決議之活動造成不當影響、妨礙，進而構成工會法第 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。」。

於後續臺北高等行政法院 103 年訴字第 110 號判決中亦指出：「參加人林文科等 4 人為原告之關係企業聯華氣體股份有限公司僱用之卡車司機，並加入聯華工會，因卡車司機工時及加班費計算之爭議，經聯華工會決議對原告請求調解，及進行後續之民事訴訟，參加人林文科等 4 人一方面為自身爭取工資，一方面係執行工會之決議，應已符合工會法第 35 條第 1 項第 1 款『勞工加入工會、參加工會活動』之要件。嗣 101 年 10 月 1 日原告收受參加人林文科等 4 人之民事起訴狀繕本後，原告自 101 年 10 月起對此 4 人排定之派車送貨班表次數即明顯減少，導致參加人 4 人工資自 101 年 10 月起開始減少，以參加人林文科等 4 人於原告收受起訴狀後 9 個月（自 101 年 10 月至 102 年 6 月）之平均工資，與原告收受起訴狀前 17 個月（100 年 5 月起至 101 年 10 月）之平均工資相比，參加人等 4 人平均工資減少之幅度，遠較未參加工會活動之員工為大（見附表一），參加人等 4 人顯受到較不利之對待，原裁決認定原告成立不當勞動行為，尚無違誤。」。

B、105 年勞裁字第 36 號裁決決定：「按雇主或代表雇主行使管理權之人，不得對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇；亦不得當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動，工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款定有明文。申請人上開申請調解乃屬工會活動，已如前述，相對人對申請人所為之降調、減薪，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為，且亦屬對工會活動予以介入而造成寒蟬效應，同時構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。」。

於後續臺北高等行政法院 106 年度訴更一字第 80 號判決中亦指出：「此外，原告既係因參加人以工會理事身分申請上開勞資爭議調解而予以懲處，

自與原告公告降調參加人職務時，其是否尚具有工會理事身分無關。從而，原告因參加人就 105 年 1 月 16 日總統選舉日加班費申請勞資爭議調解之工會活動，於 104 年 4 月 15 日公告對參加人降調、減薪，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為，亦屬對工會活動予以介入而造成寒蟬效應，同時構成同條項第 5 款之不當勞動行為等情，有參加人 105 年 2 月 1 日勞資爭議調解申請書、105 年 2 月 19 日勞資爭議調解紀錄、原告公文處理記錄單、新屋廠 105 年 4 月 15 日核定函、裁決委員會調查記錄、詢問會議紀錄附卷可參，經核與卷附證據相符，且其判斷非出於錯誤之基礎事實認定，既充分斟酌相關事項，亦未見有以無相關事項之考量，復無違反一般公認價值判斷標準、法定正當程序或其他違法情事，基於上揭(二)之說明，本院自應予以尊重。」(最高行政法院 107 判字第 725 號判決維持)。

2. 非私權性質之其他不利益待遇同時涉及工會活動爭議：考績、報復性訴訟、懲處

(1)其他不利益待遇：考績構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之理由

①多數工會幹部考績較差，意圖影響工會會務運作，造成寒蟬效應，不當影響工會活動，裁決與行政法院見解相同

A、裁決會 104 年勞裁字第 10 號裁決決定指出：「本會認為許良全等 11 名工會幹部於 103 年度第一季至第四季遭到相對人考評為 C 等之比例明顯偏高，甚至 103 年度第二季均遭相對人考評為 C 等，因此導致申請人許良全等 11 名工會幹部領取較低額之第二季績效獎金，而相對人對此迄未能提出合理說明，相對人就此顯有針對性，其將許良全等 11 人於 103 年度第二季考評為 C 等之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。而因許良全等 11 人均為工會幹部，其中許良全擔任申請人工會理事長，張凱銘及邱俊翔擔任副理事長，相對人針對許良全等 11 名工會幹部於 103 年度第二季考評為 C 之作為，顯亦意圖影響工會會務之運作，故同時亦成立工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。」。

於後續臺北高等行政法院 104 年訴字第 1484 號判決中亦指出：「許良全等 11 名工會幹部於 103 年度第一季至第四季遭到原告考評為 C 等之比例明顯偏高，甚至 103 年度第二季均遭考評為 C 等，因此導致許良全等 11 名工會幹部領取較低額之第二季績效獎金，而原告對此迄未能提出合理說明，其就此顯有針對性，原告係基於許良全等 11 人工會幹部身分為考評 C 等之不利益待遇，具有認識，系爭行為構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。而原告系爭行為對工會會員及幹部產生寒蟬效應，不當影響、妨礙或限制工會會務之組織或

活動，故同時成立工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。」(最高行政法院 106 判字 223 號判決維持)。

②擔任工會幹部，並參與工會活動而給予較差之考績，裁決與行政法院見解相同

A、裁決會 105 年勞裁字第 10 號裁決決定指出：「審酌申請人林○○自 99 年起即擔任申請人工會幹部，現為申請人工會之理事，且自 104 年起於申請人工會理事長公出時，擔任代理理事長；又 104 年 1 月間申請人林○○任職內湖分行時，於台北市政府勞動局對相對人內湖分行進行勞動檢查時，申請人林○○該次係以勞方代表之身分參與，因此相對人於 104 年第一季就北三區之 22 名理財專員之考績為考評時，就工作表現較申請人林○○差或相近之 5 名理專，在單位主管評核一項分別給予 14、17、12、12.5 及 20 分，平均為 15.1 分，獨對申請人林○○給予 0 分之行為，已逸脫合理裁量之範圍，顯與申請人林○○擔任工會幹部及參與工會活動相關聯，詳如前述。是相對人對申請人林○○104 年之考績中之『單位主管評核』一項予以差別待遇，自會對工會會員擔任工會幹部及參與工會活動造成心理忌憚之影響，核其行為自屬不當影響、妨礙或限制工會之組織或活動之行為。從而申請人主張相對人之行為構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，即屬可採。」。

B、於後續臺北高等行政法院 105 年訴字第 1709 號判決亦指出：「且原告對林素津 104 年度第一季 BSC 考核內容，其中佔 20%之單位主管考核給分為 0 分，常理自會影響整體考績之評定，又此對工會會員擔任工會幹部及參與工會活動造成心理忌憚之影響，除對林素津為不利益待遇外，亦屬不當影響、妨礙或限制工會之組織或活動，綜上各情，原裁決因認原告所為構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為，揆諸前揭事證及說明，核屬有據，並無不合。尚無原告所稱認定事實錯誤、錯誤適用平等原則、認定不備理由等違法。原告上開主張，並非可採。」

C、裁決會 106 年勞裁字第 9 號裁決決定：「本件申請人長期擔任企業工會理事職務，並曾被指派為人事管理委員會代表、勞資會議代表、團體協約協商會議代表、職工福利委員會代表及勞退基金管理委員會代表等重要工會職務，則自雙方勞資關係之脈絡言之，相對人所為考績評定難謂對於企業工會會務之進行及運作無不當影響，甚至可能造成寒蟬效應，故相對人前開評定行為亦同時構成立工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。」。

D、於後續臺北高等行政法院 106 訴字第 1236 號判決中亦指出：原裁決

決定衡諸雙方勞動關係脈絡及 105 年度績效評核結果時間上之密接性，復對照參加人 104 年度及 105 年度之考績評核決定，認定原告對參加人所為 105 年度考績評定，乃係基於不當勞動行為之動機及目的所為，顯然逸脫合理的裁量範圍，具有不當勞動行為之認識，其將參加人 105 年度所為考績評定為 4 等（優良），係對於參加人參加工會活動所為之不利益待遇，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為；及參加人長期擔任企業工會理事職務，並被指派為勞資會議代表、團協會議代表等重要工會職務，原告所為考績評定難謂對於企業工會會務之進行及運作無不當影響，甚至造成寒蟬效應，故前開評定行為同時亦構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。」（最高行政法院 107 判字第 715 判決維持）。

E、裁決會 107 年勞裁字第 24 號裁決決定：「衡諸申請人 4 人均任申請人工會重要幹部，且積極參與工會活動，則相對人對伊等所為之不利年度考核成績，對申請人工會之活動業已造成一定之不當影響、妨礙或限制，故本件相對人對申請人 4 人之 106 年度績效評核行為，同時亦成立工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為至明。」於後續臺北高等行政法院 107 訴字第 1491 號判決中指出：「原告對參加人潘家洛、林馨怡、朱良駿、張書元等 4 人為 106 年度績效考核時，因其等加入工會及參與工會活動，於主管考核項目給予偏低之分數，乃不當影響及妨礙工會之活動，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為」。

(2)其他不利益待遇：報復性訴訟同時構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之理由

①針對已離職員工單獨提起民事訴訟，造成其他員工或工會會員不敢參與工會組織或活動

裁決會 101 年勞裁字第 55 號裁決決定：「又工會法第 35 條第 1 項第 5 規定：『雇主或代表雇主行使管理權之人不得有不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動』之行為。本會認為，相對人針對已離職之申請人，單獨提起民事訴訟之行為，亦造成其餘勞工不敢加入工會或其他工會幹部及會員不敢參與工會之組織或活動之寒蟬效應，該行為影響、妨害工會之組織、活動至明。就此，申請人雖僅主張相對人對其單獨提起民事訴訟之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款不利益待遇。惟本會仍得本於所調查之事實，認定相對人該行為亦同時構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之支配介入行為，不受申請人主張之拘束。」。上述裁決決定案例，特別的是，裁決申請人並未主張構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之支配介入行為，但裁決會本於職權認定構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之支配介入行為，並於裁決理由中

認定不受裁決申請人主張之拘束。」。

但於後續臺北高等行政法院 102 年訴字第 796 號判決中卻指明：「查相對人對部分業務人員提起民事訴訟，源於與業務人員間對於兩造契約關係長期以來存有爭執，不僅影響勞資關係，勞工行政主管機關更不時對相對人裁罰。是相對人提起前開訴訟，核其目的係為確認與業務人員間之契約關係，其訴訟權利之行使難認有任何濫用之情形。縱因此對申請人造成壓力，仍難遽謂相對人提起訴訟意在減少配合工會行動之業務員人數，削弱工會行動之影響力，已構成對工會活動之『不當』影響、妨礙或限制之不當勞動行為。……。則原告對參與工會活動之業務員大量提起訴訟尚且不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當影響、妨礙或限制工會成立、組織或活動之行為何以原告對已離職，又非屬工會會員之參加人 1 人單獨起訴，即能造成其餘勞工不敢加入工會或其他工會幹部及會員不敢參加工會之組織或活動之寒蟬效應，而影響、妨礙工會之組織、活動？亦未見原裁決決定說明，其判斷實違反一般公認價值判斷標準。」。

上述北高行判決認為裁決決定未詳細敘明造成其餘勞工不敢加入工會或其他工會幹部及會員不敢參加工會之組織或活動之寒蟬效應並進而影響妨礙工會之組織、活動之理由，後續並經最高行政法院 103 判字第 458 號判決維持。然行政法院雖撤銷裁決決定，但對於裁決會不受當事人主張（即裁決請求事項）拘束之裁決理由，則未有不同見解。

②對工會聲請假扣押執行，影響工會運作，裁決與行政法院見解相同

裁決會 101 年勞裁字第 72 號裁決決定：「查申請人工會主張：假扣押執行當時，申請人工會所有現金存款全數遭執行法院扣押，共計遭扣押現金新台幣 116 萬 7,028 元（合庫、石油基金 9.45 萬元、第一銀行 0.7 萬元、臺灣銀行 28 萬 8,287 元、工會會費入款帳戶兆豐銀行 77 萬 7,241 元），101 年 9 月間遭執行法院扣押後，當時申請人工會可動用帳戶餘額為 0。申請人工會遭扣押當時，僅剩餘扣押後每月由相對人公司代扣之經常會費入申請人工會帳戶約新台幣 6 萬餘元，申請人工會所有房屋兩棟亦遭扣押。遭扣押當時，申請人工會每月仍需繳交房屋貸款 10 萬元等語。關於此點，相對人抗辯：本可一併扣押申請人工會會費收入，但相對人並未如此，且對於代扣會費與絕對多數工會存款均未查扣云云關於此點，本會 102 年 7 月 26 日詢問會議時，申請人工會陳稱：申請人第 9 屆第 10 次理監事會議紀錄財務報告經常會費（第一銀行）結餘款 896,663 元，事實上包括一銀、合庫及兆豐銀行等語，經本會審視後，堪認申請人主張假扣押金額為 116 萬 7,028 元、全部帳戶均遭假扣押、已無可動支現金等情屬實，可見相對人假扣押申請人工會財產確實已達到嚴重影響工會會務之程度；就此，再參照相對人原本承租申請人工會會所，嗣於 102 年 7 月以後即予退租一節，相對人以係因有其他

考量不再續租、乃係商業活動等語置辯，但相對人不續租之時機與雙方間關係惡化時間接近，故亦可印證相對人有藉由假扣押等手段而支配介入申請人工會活動之不當勞動行為之動機。其次，相對人辯稱仍繼續代扣工會會費等語，但相對人長期以來均代扣會員會費，本屬義務之履行，尚難憑此而卸免不當影響申請人工會會務之事實，綜合上述，相對人假扣押申請人工會之財產有不當勞動行為之動機，該當工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。」。

於後續最高行政法院 104 判字第 670 號判決理由中亦指出：「假扣押既係債權人為保障其債權而於本案訴訟確定前所為之保全程序，債權人固應依規定就假扣押原因及保全必要為釋明，然釋明與證明具有不同之內涵，所要求之證據證明力之程度亦不同，故縱經法院審酌後裁定准許，亦與判定是否為不當勞動行為無涉，更無侵犯法院裁判權限之情事可言。裁決委員會本諸雇主假扣押之必要性及其執行時機與是否導致工會會務無法運作等為認定標準，審酌航勤公司聲請假扣押，除聲請執行扣押航勤高雄工會之不動產外，尚就航勤高雄工會對第三人之債權為扣押，共扣押 1,167,028 元，斯時航勤高雄工會所有帳戶均遭扣押已無可動支之現金，而據以認定航勤公司聲請假扣押確已達到影響航勤高雄工會會務之程度，該當工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。」。

③針對工會幹部提起刑事告訴，造成寒蟬效應，不當影響工會活動，裁決與行政法院見解不同

裁決會 105 年勞裁字第 26 號裁決決定：「相對人對申請人嚴慶龍提起背信告訴之行為，既係對申請人嚴慶龍參與、支持爭議行為而為不利之待遇，自應構成工會法第 35 條第 1 項第 4 款之不當勞動行為。且上開背信告訴旨在使申請人嚴慶龍及申請人工會會員產生寒蟬效應，意圖阻礙申請人工會之活動，亦應構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。」。於後續臺北高等行政法院 106 訴字第 20 號判決則指出：「因此對工會負責人會員，提起刑事『告訴』，除非是該告訴顯『報復性告訴』，該刑事告訴仍基於妨礙工會活動等不當勞動行為之意思所發動；且該告訴與工會法第 35 條第 1 項第 4 款『其他不利之待遇』第 5 款之『不當影響、妨礙工會之活動』有因果關係，始能構成工會法第 35 條第 1 項第 4 款、第 5 款之不當勞動行為。」。

(3)其他不利益待遇：懲處同時構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之理由

①認定記過構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款規定之不當勞動行為，但未同時認定構成第 5 款

裁決會 106 年勞裁字第 7 號裁決決定：「徵諸證人陳丙○○及徐乙○○證詞，申請人係首位因私下找駕駛同仁代班而遭到相對人懲處之案例，再者，

相對人對申請人於 105 年 12 月 1 日記大過二次、記過二次處分，同年 12 月 12 日記大過一次、記過一次，並予解僱之行為，與申請人於 105 年 10 月 20 日向桃園市政府勞動局檢舉導致相對人因之遭桃園市政府勞動局裁罰時間上相近，本會認定相對人對申請人所為上述記過、解僱處分等行為，顯然係針對申請人檢舉行為之工會活動所為，二者具有關連性，故應構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為」。上述裁決決定因裁決申請人請求裁決事項並未包括第 5 款，因此裁決會也未主動認定構成第 5 款。

於後續臺北高等行政法院 106 訴字第 1240 號判決：「惟均未如同本件參加人之個案，係於密接之時間內分別於 105 年 12 月 1 日處分參加大過 2 次、記過 2 次；又於 105 年 12 月 12 日處分大過 1 次、記過 1 次，旋於 105 年 12 月 12 日以參大人滿 3 大過自 105 年 12 月 13 日解職，足見參大人係首位因找人代班而遭懲處滿 3 大過進而解僱之案例。再者，原告對參大人於 105 年 12 月 1 日記大過 2 次、記過 2 次處分，同年 12 月 12 日記大過 1 次、記過 1 次，並予解僱之行為，與參大人於 105 年 10 月 20 日向桃園市政府勞動局檢舉導致原告因之遭桃園市政府裁罰時間上相近，其中參大人被懲處 105 年 10 月 20 日找人代班之日期，亦恰為參大人申請勞動檢查之日期，被告認定原告對參大人所為上述記過、解僱處分等行為，顯然係針對參大人檢舉行為之工會活動所為，二者具有關連性，被告認應構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為，自於法有據。被告於原裁決決定主文第 1 項及第 3 項予以確認原告於 105 年 12 月 1 日處分參加大過 2 次、記過 2 次及 105 年 12 月 12 日處分參大人過 1 次、記過 1 次之行為，暨原告於 105 年 12 月 12 日終止與參大人間勞動契約之行為，均構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為，即無違誤。」。

本計畫認為行政法院因為是以裁決決定為審查對象，且本件係因資方對裁決決定不服提起行政訴訟救濟，裁決決定既然未認定構成第 5 款，行政法院自不會超出此範圍為裁判。

②擔任工會幹部，參加工會活動，被雇主約談後，為記過之建議，不當影響工會活動

A、裁決會 106 年勞裁字第 33 號裁決決定指出：「申請人朱良駿、林馨怡為工會理事、張書元為常務理事，相對人評議會約談申請人朱良駿等 3 人，就該 3 人於 FB 或 0623 活動中所為言論及參與行動劇表演提問及要求說明，並於會後製作交與申請人朱良駿等 3 人確認內容記載之會議紀錄，其中之建議懲處均為至少 3 次以上（即解僱）之行為，顯係針對工會幹部參與工會活動之行為而即將為懲處，其行為自會造成工會幹部因恐參與工會活動而遭相對人嚴厲懲處致不敢參與活動之寒蟬效應，核其行為係屬不當影響、妨礙或限制工會之活動之行為，自亦構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。」。於後續臺北高

等行政法院 106 訴字第 1793 號判決亦指出：「參加人林馨怡、朱良駿、張書元三人分別為桃園市空服員職業工會之理事或常務理事，為工會之重要幹部，受桃園市空服員職業工會指派而參與 0623 工會活動，其於 0623 工會活動所發表之言論，並未悖離事實，原告負有容忍義務，已如前述。然原告卻藉其人事權及工作規則，約談林馨怡等三人，並透過評議委員會對林馨怡等三人作出記過及解僱等建議，當然會令其他空服員擔心日後若加入桃園市空服員職業工會、擔任該工會幹部、或參與該工會活動，亦可能遭雇主報復性懲戒甚至解僱，引發寒蟬效應，有妨礙桃園市空服員職業工會之組織及運作，自亦構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。」。

B、裁決會 107 年勞裁字第 11 號裁決決定指出：「本件相對人對申請人劉甲○○與申請人李○○之懲處或懲處建議均針對工會幹部身分而為之懲處，已如上述，而申請人劉甲○○為申請人工會理事，申請人李○○為申請人工會之會員，相對人之懲處之行為勢必削弱相對人全體員工參與工會活動之意願，且造成寒蟬效應，對工會活動之推動自有不利影響，核其行為係屬不當影響、妨礙或限制工會之活動之行為，自亦構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。」。於後續臺北高等行政法院 107 年訴字第 1168 號判決中指出：「被告綜合原告與企業工會間之關係，自該事件發生至原告對參加人劉耀文記小過時，係呈現緊張狀態，參加人劉耀文為工會幹部、參與工會事務程度較一般會員為高，與原告過往就同種事例之處理方式，暨其對同一事件其他有疏失人員之懲處情形等因素，認定原告對參加人劉耀文記 2 支小過，係因其擔任工會職務而為其他不利之待遇，且不當影響、妨礙工會之活動，構成工會法第 35 條第 1 項第 1、5 款之不當勞動行為，自屬有據。」

(七)單純涉及不當影響工會活動（工會法第 35 條第 1 項第 5 款）爭議之行政法院判決分析

1. 不當影響工會活動類型：非屬便利措施型態之雇主支配介入行為

(1) 訴訟件數

截至 109 年 11 月 30 日為止，依目前搜尋與工會活動案裁決（包含非屬便利措施與便利措施）有關之行政法院訴訟案件，合計有 25 件。

2. 影響工會活動類型一：非屬便利措施型態之雇主支配介入行為

(1) 工會活動之定義，裁決與行政法院見解相同

包括：工會會員大會、會員代表大會或理監事會所議決或指示之活動、工會會員依循工會運動方針所為之自發性活動，裁決與行政法院見解相同。

裁決會 102 年勞裁字第 41 號裁決決定：「因此，在工會並未下達任何指示之情形，工會理事或會員以個人名義提出雇主違反勞動基準法之勞資爭議調解或檢舉申訴，從工會法第 1 條「促進勞工團結，提升勞工地位及改善勞工生活」所定之立法宗旨，以及同法第 5 條第 3 款「勞動條件、勞工安全衛生及會員福利事項之促進」、第 11 款「其他合於第 1 條宗旨及法律規定之事項」所定之工會任務觀之，確實符合工會之運動方針，應認為係屬工會活動，而受到法律之保護。」、104 年勞裁字第 53 號裁決決定：「按工會法第 35 條第 1 項第 1 款所稱之工會活動，並不以工會會員大會、會員代表大會或理監事會所議決或指示之活動為限，即使是工會會員所為之自發性活動，只要客觀上是依循工會之運動方針所為之行為，亦應認為係屬工會活動，而受到法律的保護。」³⁸。

最高行政法院 106 年判字第 501 號判決指出：「所謂工會活動，並不以工會會員大會、會員代表大會或理監事會所議決或指示之活動為限，即使是會員所為之自發性活動，只要客觀上係依循工會之運動方針所為之行為，亦應認為屬工會活動。故於工會未下達指示之情形，工會理事或會員以個人名義提出雇主違反勞基法之勞資爭議調解或檢舉申訴，依工會法第 1 條之立法宗旨及同法第 5 條第 3 款及第 11 款所定之工會任務觀之，仍應認係屬工會活動，受法律之保護。」、臺北高等行政法院 104 年訴字 2021 號判決：「所謂工會活動，並不以工會會員大會、會員代表大會或理監事會所議決或指示之活動為限，即使是工會會員所為之自發性活動，然只要客觀上係依循工會之運動方針所為之行為，亦應認為係屬工會活動，而受到法律的保護。因此，在工會並未下達任何指示之情形，工會理事或會員以個人名義提出雇主違反勞動基準法之勞資爭議調解或檢舉申訴，從工會法第 1 條「促進勞工團結，提升勞工地位及改善勞工生活」所定之立法宗旨，以及同法第 5 條第 3 款「勞動條件、勞工安全衛生及會員福利事項之促進」、第 11 款「其他合於第 1 條宗旨及法律規定之事項」所定之工會任務觀之，符合工會之運動方針，應認為係屬工會活動，而受到法律之保護。」³⁹。

至於工會活動之界線，勞動部 106 年勞裁字第 35 號裁決決定指出：「雇

³⁸ 其他相同見解如 104 年勞裁字第 50 號、104 年勞裁字第 53 號、105 年勞裁字第 32 號裁決決定。

³⁹ 其他相同見解如最高行政法院 109 年判字第 94 號判決、臺北高等行政法院 104 年訴字第 389 號判決、臺北高等行政法院 104 年訴字 2021 號判決。

主對於工作場所及屬於雇主之財產仍有合理之管理、控制權限，工會欲在工作場所及雇主管理之財產進行工會活動，並非漫無限制。工會活動原則上不容許違反勞動契約、誠實義務、及阻礙雇主義務。正常工作時間內之工會活動，抵觸勞動義務，原則上否定其正當性。惟如團體協約、工作規則、習慣、或在得到雇主同意等情形，則為例外。因此，雇主原則上得於工作時間禁止抵觸勞動義務之工會活動，以維持秩序與紀律，並確保工作場所與生產之安全。」⁴⁰。

3. 非屬便利措施型之類型

(1) 雇主阻擾工會會員大會召開，構成不當影響工會活動，裁決與行政法院見解相同

裁決會 100 年勞裁字第 3 號裁決決定指出：「按工會為獨立自主之勞工團體，依工會法第 26 條規定：『工會會員大會為工會之最高權力機關。但工會設有會員代表大會者，由會員代表大會行使會員大會之職權。』。基此，工會依工會法之規定召開會員大會，係屬工會之活動，亦屬於工會內部事務，與雇主無關，雇主不得介入工會會員大會開會或指使其員工加入工會成為會員。則，當構成不當影響、妨礙工會之組織或活動之行為。相對人指使總行行政管理處副理陳甲○○、總行信用卡部副理李○○及陳情人等 72 人，於 100 年 5 月 28 日參加申請人工會會員大會並要求加入工會，其參加人數高達 72 人，與申請人於本會第一次調查程序所陳稱，預計參加開會之 10 人，兩者人數比例懸殊，足以對申請人工會會員大會之進行產生影響，進而藉以掌控、弱化申請人工會。相對人主觀上應有此認識，其行為已違反上述國際勞工組織之『結社自由委員會決定及原則摘要』第 456 項規定，構成對工會權之侵害，亦構成不當影響、妨礙工會之組織或活動之行為。」。

於後續臺北高等行政法院 100 年訴字第 1982 號判決中亦認定：「原告平日對於陽信銀行產業工會及其常務理事陳政峰之態度非屬友善，並知悉工會將於 100 年 5 月 28 日召開系爭會員大會，審酌 100 年 5 月 28 日到場參加系爭會員大會之 71 位原告員工幾乎全為原告總行行員，其中更有 22 人為原告總行各部門襄理級以上主管人員，且稽核處『副理陳任強』、『襄理徐月舫』及行政管理處『副理陳鈺良』更分別擔任原告投資公司或關係企業之董、監事法人代表人，與原告關係』為密切，依各項事證復堪認定 100 年 5 月 28 日參加系爭會員大會之 71 位原告員工，渠等行為具有團體性與一致性，與一般自發性行為具有之不特定性及分散性，顯不相同…。揆諸前揭說明及最高行政法院判決意旨，綜合上開事證，本於合理經驗法則之推理作用，自堪認原告員工 71 人於 100 年 5 月 28 日參加系爭會員大會，此一具有團體性與一致性之行為係受原告指使或發動，原裁決決定據此認定事實，並無違誤。」

⁴⁰ 其他相同見解如 104 年勞裁字第 50 號裁決決定。

(最高行政法院 102 年判字第 388 號判決維持)。

(2)不同意勞工董事推派人選，非屬影響工會活動，裁決與行政法院見解相同

裁決會 100 年勞裁字第 20 號裁決決定指出：「相對人為國營金融事業，而金融事業為受到金管會高度監理之行業，因之對銀行對於相關行員之品德操守有高度之要求，對於勞工董事之資格有較嚴格之規定，相對人以申請人涉及該等事件為由，附記不適合擔任勞工董事之意見後層轉財政部，雖財政部接受相對人之意見，不同意申請人出任勞工董事，此亦屬相對人本諸職責之作為，尚難憑此推論相對人有支配介入工會會務之意思。」。

於後續臺北高等行政法院 101 年訴字第 616 號判決中亦認定：「參加人、土銀工會就原告擔任勞工董事乙事，均得自由向財政部表示其意見；而原告參加土銀工會活動時，參加人並未對其為不利之待遇，原告仍可自主參加工會活動，並成為土銀工會推舉之勞工董事，且原告仍擔任相同職等、職稱之職務，未受任何懲處、降薪、調職、考績降等或類此之不利待遇處分，自難謂參加人有何違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。再者，參加人之勞工董事，係由土銀工會依其自訂民主程序規定推舉，該工會已推舉勞工董事，而參加人認定原告不符合資格，並未對原告參加上開工會活動有何不利之待遇，亦未不當影響、妨礙或限制工會選任勞工董事之活動，至財政部審核後，不予派任原告擔任參加人之勞工董事，乃財政部依其權責所為，不得認為參加人有何違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為。況查土銀工會推舉勞工董事後，參加人認為其推舉之勞工董事資格不符，已非工會活動之範疇，自難認參加人有影響、妨礙或限制工會選任勞工董事活動之行為。又原告縱未獲得財政部同意派任，土銀工會仍得再行推舉（參加人 100 年 8 月 25 日函已轉知財政部 100 年 8 月 23 日函之意見，請土銀工會另行推派人選），實無妨礙土銀工會依其自訂民主程序規定推舉勞工董事之權利。」。

(3)連署罷免常務理事及解散工會構成不當勞動行為，裁決與行政法院見解相同

裁決會 102 年勞裁字第 21 號裁決決定：「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。」。

於後續最高行政法院 104 判字 515 判決廢棄臺北高等行政法院 102 年訴字 1892 號判決，並於判決理由指出：「足見代表雇主行使管理權之人即何友鵬，於上海商銀企業工會 102 年 4 月 14 日第 1 屆第 1 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 款之不當勞動行為等情，則原判決即應綜合觀察上開勞資關係脈絡(1)、(2)、(3)，憑以判斷代表雇主行使管理權之人即何友鵬，於上海商銀企業工會 102 年 4 月 14 日第 1 屆第 1 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，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。迺原判決未綜合觀察上開勞資關係脈絡(1)、(2)、(3)，僅分別觀察上開勞資關係脈絡(2)、(3)，或謂與本件涉訟之 102 年 4 月 14 日臨時會員大會決議罷免參加人係屬兩事，或謂被上訴人於工會決議罷免參加人之翌日，即發函解僱參加人，疑係時間巧合云云，而恣置不論上開勞資關係脈絡，又未敘明不予採認之理由，容有判決不備理由之違法。」。發回更審後，臺北高等行政法院 104 年訴更一字 94 號判決則維持原裁決決定見解並經最高行政法院 106 判字 222 號判決維持在案。

(4)少數員工拒絕配合值班，仍屬工會活動，裁決與行政法院見解相同

裁決會 103 年勞裁字第 38 號裁決決定指出：「工會活動本不限於多數勞工方可發起、推動，何況申請人袁○○等 10 人雖屬少數，但均擔任工會幹部，具有強烈象徵意義；其次，雖然該項拒絕配合值班活動並未強制所有會員須配合拒絕值班，但觀該項拒絕配合值班行為，其訴求在於促使相對人改善值班工時與工資，符合工會法第 5 條所定工會之任務，而且，並未違反申請人工會於第九屆第一次會員大會決議撤銷值班同意書之宗旨、方針。因之，申請人袁○○等 10 人所推動之拒絕配合值班活動，得解釋為係工會活動。」。

於後續臺北高等行政法院 104 年訴字第 389 號判決中亦指出：「再者，拒絕值班者雖僅參加人袁月嬌等 10 人，只占參加人新海瓦斯股份有限公司工會會員之少數，但衡諸證人曹國棟前揭證詞及參加人新海瓦斯股份有限公司工會前揭 103 年 3 月 17 日函文載明『為遵行拒絕值班之決議』，可見工會亦要求會員拒絕值班，系爭『拒絕值班』已難認並非為工會活動；退步言之，縱認袁月嬌等人拒絕值班為自發性活動，但其等多擔任工會幹部，已擔任團體協商會議之工會代表，具有強烈象徵意義，被告 102 年勞裁字第 38 號裁決書且稱即使是工會會員所為之自發性活動，只要客觀上是依循工會之活動方針所為之行為，亦應認係屬工會活動」。(最高行政法院 105 判字 135 號判決維持)。

(5) 雇主指派代表前往罷工說明會現場翻閱簽到簿，構成不當勞動行為，裁決與行政法院見解相同

裁決會 105 年勞裁字第 21 號裁決決定指出：「惟雇主監視工會活動之行為，是否構成強制行為，美國 Aladdin Gaming, LLC, 345 NLRB No 41 (2005) 案指出，受僱人如果是在公司財產內進行公開之工會活動，雇主對之進行『例行性觀察』(routine observation)，並不違法。但若以『非通常性之方法』(in a way that is “out of the ordinary”) 進行監視，屬於強制行為。至於強制性之顯示(indicia of coerciveness)，NLRB 提出 3 個判斷標準：1. 觀察之期間長短 (duration of the observation)；2. 雇主觀察受僱人時之距離 (the employer’s distance from its employees when observing them)；3. 雇主在其觀察期間有無從事其他強制行為 (whether the employer engaged in other coercive behavior during its observation)。美國 Allied Medical Transport, Inc. and Transport Workers Union of America, AFL-CIO, 360 NLRB No 142 (2014) 案，工會在靠近雇主場所不遠處的旅館舉行會議，雇主的執行長將車子停在旅館的停車場，距離工會會議入口處約 10 英尺遠，看著員工進入開會，並對員工有不恰當之言詞(例如：工會不會替你們做任何事情、不會改變什麼事情等)，被認定構成不當勞動行為，可供比較法上之參考…系爭罷工說明會舉行之場地並非屬於相對人之財產，亦非公開之工會活動，相對人指示或請求廖○○、蕭○○前往，除顯然具有監視或刺探申請人工會活動之故意，亦已逾越對於工會活動之通常觀察之界線。廖○○、蕭○○近距離觀察申請人舉辦之罷工說明會，並於會場外留連，蕭○○甚至翻閱簽到簿，並唸出名單上楊○○之名字(有證人潘○○證詞可稽)，業已使其受僱人產生遭受雇主刺探或監視工會活動之印象，而構成不當影響、妨礙或限制工會活動之不當勞動行為。」。

於後續臺北高等行政法院 105 訴字第 1872 號判決亦認定：「參加人舉辦之罷工說明會並非例行性工會活動，參其另行租用公司外場所舉辦，且會議內容所涉罷工權之行使，乃最具對立性之勞資爭議手段，則參加人不欲非會員、原告、及代表原告行使管理權之人，參與、探知、瞭解及監視相關罷工策略與參與人員，自屬必然…是系爭裁決決定論斷蕭淑娥及廖芳瑩至原告公司外非公開之工會活動現場留連，翻閱參加人會員簽到簿，已逾對工會活動通常觀察之界限，而有監視或刺探工會活動之故意，尚符經驗法則，是被告據此認定構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當影響、妨礙或限制工會活動之不當勞動行為，洵屬有據。」(最高行政法院 107 裁字第 1367 裁定維持)。

(6) 勞工向勞工行政主管機關申請勞資爭議調解，屬於工會活動，裁決與行政法院見解相同

裁決會 106 年勞裁字第 2 號裁決決定：「申請人方○○就延長工作時間及應獲得之延長工時工資等勞動條件，向相對人提出陳情，或係以自發性活動

為出發，惟其陳情旨在建請雇主查核延長工時及加班費有無違法，事涉勞工動條件之保障與促進，與申請人工會為保障所屬會員勞動權益、改善勞動條件之工會方針、宗旨（申請人工會章程第3條規定參照），並無違背，況嗣後申請人工會以上開方○○之陳情事實為例，決議向主管機關提出勞動檢查申訴，即係工會名義為之，揆諸上開意旨，申請人方○○參與工會所提出之勞動檢查行為，核屬工會活動，應受法律保障。惟查相對人針對申請人方○○陳情逾時工作等事且參與申請人工會申訴勞檢而提案不發放系爭獎金，相對人人評會代表亦在人評會具體指明因方○○投訴陳情，故而支持不發給系爭獎金之提案，最終依該提案結果通過不發放，構成不利益待遇，已認定如前，尚不容相對人據依人評會決議結果辦理等語即卸免其不當勞動行為之責。」。

於後續臺北高等行政法院106訴字第1142號判決獲得支持，判決理由中指出：「又按所謂工會活動，並不以工會會員大會、會員代表大會或理監事會所議決或指示之活動為限，即使是會員所為之自發性活動，只要客觀上係依循工會之運動方針所為之行為，亦應認為屬工會活動。故於工會未下達指示之情形，工會理事或會員以個人名義提出雇主違反勞基法之勞資爭議調解或檢舉申訴，依工會法第1條之立法宗旨及同法第5條第3款及第11款所定之工會任務觀之，仍應認係屬工會活動，受法律之保護，最高行政法院106年度判字第501號判決意旨參照。綜觀上開各節所述原告與參加人方儷蓉間之勞資關係脈絡客觀情狀，參互勾稽，堪認原告於人評會提案不發給參加人方儷蓉系爭獎金，並在人評會上支持該提案之不利待遇，與其陳情並參與參加人工會提出勞動檢查申訴一事有密切關聯，具有針對性，而存在不當勞動行為之認識或意思，依客觀整體情狀尚難認具合理性及正當性，亦難謂合於比例原則，自應評價為構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為，尚不容原告據依人評會決議結果辦理等語，即卸免其不當勞動行為之責。從而，原告主張其係因參加人方儷蓉於灣內分行有諸多違失行為，而依原告核發經營獎金實施要點規定，不發給系爭獎金云云，尚難採信為真實。」（最高行政法院109年判字第94判決維持）。

(7) 雇主對於是否團體協約有不同認知，而對外宣稱並非團體協約，不構成不當勞動行為，裁決與行政法院見解相同

裁決會105年勞裁字第41號裁決決定指出：「申請人請求確認因相對人對外陳述105年6月24日雙方協議性質上非屬團體協約，構成工會法第三十五條第一項第五款規定之不當勞動行為云云。惟查前開兩造簽署之協議非屬團體協約，已如前述，且相對人對於前開協議與申請人間縱有不同法律見，除非申請人得證明前開言論已構成不當影響、妨礙、限制工會活動或組織之情形，否則不能因相對人與申請人主張不同即認定其構成工會法第35條第1項第5款規定之不當勞動行為。」

於後續臺北高等行政法院 106 訴字第 782 號判決中亦指出：「參加人對於上開協議與原告間縱有不同法律見解，乃受憲法保障之言論自由權，除非原告得證明前開言論已構成不當影響、妨礙、限制工會活動或組織之情形，否則不能因參加人與原告就原告與參加人於 105 年 6 月 24 日所簽訂上開協議性質，二者主張不同，即認定參加人 105 年 9 月 10 日否認 105 年 6 月 24 日原告與參加人之協議為團體協約之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定之不當勞動行為，故被告所屬之不當勞動行為裁決委員會以原裁決核認參加人 105 年 9 月 10 日否認 105 年 6 月 24 日原告與參加人之協議為團體協約之行為，不構成違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定之不當勞動行為，揆諸前揭規定及說明，並無違誤，亦未違反行政程序法第 9 條與第 36 條規定。」（最高行政法院 107 年判字第 270 號判決維持）。

(8)發放罷工津貼不構成不當勞動行為，裁決與行政法院見解相同

裁決會 105 年勞裁字第 41 號裁決決定指出：「按工會發動罷工等爭議行為為時，如要求雇主不得使用任何對抗性措施，實不具期待可能性。是工會發動罷工等爭議行為時，勞資雙方均得盡力宣傳或設法爭取員工（會員）認同，而兩造既處於對抗狀態，則雇主使用正當合理防禦措施，自非法所能禁止。惟工會進行罷工時，雇主對於不參與罷工之勞工給付工作津貼或加班費，除係對於罷工期間之突發勞務或過重勞務予以合理之對價外，如有針對不參與罷工之員工予以報償之情形，應認為構成對於參與罷工之工會會員之不利益待遇，同時也係對於該工會之支配介入行為。按所謂『破壞罷工津貼』（Streikbruchprämie）的問題，亦即雇主藉著特別津貼之給與，以防止勞工之參與罷工或促使勞工之退出罷工。依聯邦勞動法院之看法，本於比例原則之拘束，法秩序應得容許資方在採取防禦性之鎖場爭議手段之前，先行選擇其他影響程度較小之行為，以求得爭議平等之建立，而顯然，支付勞工破壞罷工津貼應屬該等影響較小之爭議手段，而為比例原則之必要性次原則所得涵蓋。」（見林佳和著，德國公部門勞工罷工，刊載勞資爭議行為論文集，第 357 頁至第 358 頁）。又按「罷工中，耳聞雇主以『不參加罷工則加給多少新台幣』簡訊流傳，德國學理與司法實務以為，對抗罷工，雇主當得以鎖場回應工會（我國勞資爭議處理法第 5 條第 4 款所稱『與之對抗之行為』即屬之），因此採取如此『金錢勸誘』一學理與實務上俱稱之所謂破壞罷工津貼（Streikbruchsprämie），應為較鎖場和緩之避免罷工手段，應為法秩序所容許」（見林佳和著，華航罷工事件—一個集體勞動法記事，刊載臺灣本土法學雜誌第 299 期，第 28 頁）。準此，罷工之爭議行為發起時，工會本得盡力宣揚、爭取員工與社會認同。同樣地，雇主也當然可以爭取員工認同，爭取不參與罷工，此係雇主合法、合理對抗手段，不應認定為不當勞動行為。」。

於後續臺北高等行政法院 106 訴字第 782 號判決中亦指出：「原告 105 年 6 月 22 日進行罷工投票通過罷工，原對外宣布於 7 月暑假擇期罷工，嗣於隔日即 105 年 6 月 23 日晚間於工會臉書宣布 105 年 6 月 23 日 24:00 開始罷工，原告從宣布罷工（105 年 6 月 23 日 18 時 01 分），到開始罷工（105 年 6 月 23 日 24 時），期間僅 6 個小時，確實屬突襲性罷工。而面對原告此種突襲式罷工行動，衡情參加人須採取緊急應變措施作為因應，以維持營運，避免嚴重影響旅客權益。是以，參加人在罷工之前，即宣導或說明希望員工可以選擇不參與罷工或給予罷工期間出勤員工若干獎勵金，此係參加人合法、合理對抗手段，不應認定為不當勞動行為。」（最高行政法院 107 判字第 270 號判決維持）。

(9) 雇主違反禁搭便車約定，構成影響支配介入之工會活動，裁決與行政法院見解相同

裁決會 105 年勞裁字第 41 號裁決決定指出：「查申請人罷工前夕，相對人公司企業工會曾於 105 年 6 月 20 日召開記者會反制，批評罷工行動由非相對人公司內部的工會主導並不合理，且指控罷工受到外部勢力操控，同時要求安定並保障工作權，顯與相對人立場一致。又申請人會員原均係其相對人公司企業工會會員，因不滿企業工會立場而另行成立申請人工會，均具雙重會籍。相對人明知申請人於協議中要求差別待遇條款，係為爭取較企業工會為優之勞動條件，以維繫申請人存在之意義，相對人竟於企業工會要求比照適用時，不僅違反與申請人之約定，使企業工會得以搭便車，相對人甚至同意企業工會提前一日調整空勤差旅（外站津貼），易言之，使企業工會取得優於申請人之條件。承前，申請人會員因同時具申請人與企業工會雙重會籍，繳交二份會費，是申請人對於區分會員與非會員間待遇，有急迫之需求。然相對人公司使企業工會事後得輕易比照申請人罷工爭取之條件，對積極參與罷工之申請人會員情何以堪？相對人此舉不禁讓人有凡參加企業工會者自得坐享其成之觀感，其後果將造成相對人公司員工不願意加入申請人，甚至使申請人會員萌生退會之念頭，對申請人打擊不可謂不大。」。

於後續臺北高等行政法院 106 年訴字第 694 號判決中亦指出：「查原告與參加人所訂 105 年 6 月 24 日協議，係經由各自之代表人到場協商，基於合致之意思表示而簽訂，有業經原告代表人何煖軒與參加人理事長趙剛在其上簽名之 105 年 6 月 24 日協議，附原決定卷第 17 至 20 頁可稽；又該協議第 1. 點關於原告應對參加人會員調升外站津貼之額度與起始日期，及第 2. 點有關非參加人會員不得享有第 1. 點調升外站津貼待遇之系爭禁搭便車條款，標的均屬確定可能，亦未違反法律強制或禁止規定，故符合一般契約之成立與生效要件，至其訂定程序是否符合團體協約法相關規定，而具有團體協約之效力，並不影響其因屬原告與參加人訂定之有效契約約款，對雙方均發生拘束力之結果。是被告根據原告與參加人訂定 105 年 6 月 24 日協議，承諾僅

對參加人會員、不得對非參加人會員調升外站津貼後，旋於4日後違反系爭禁搭便車條款，同意對企業工會會員比照發放調升後外站津貼之事實，認定原告係不當影響、妨礙參加人組織或活動，構成不當勞動行為，揆諸前揭1.有關不當勞動行為判斷基準之說明，自無違誤。」。

(10) 穿著公司制服表演行動劇，如未逸脫表現方法之界線，屬工會活動範圍，裁決與行政法院見解相同

裁決會106年勞裁字第33號裁決決定指出：「本件活動主題既為反過勞，則申請人工會安排張君身著制服被潑紅水，著制服代表參與活動之成員身分、紅水代表血汗，且有其他運輸業勞工亦著所屬公司之制服參加活動，申請人工會認該行動劇對著制服之空服員潑紅水之行為，目的在凸顯運輸交通業人員表達抗議工作過勞之訴求，且係選用食用色素水，事後亦已洗淨等情形綜合觀察，應認無涉公司聲譽及形象之負面影響，亦無違反工作規則禁止使用制服的目的。是張君為行動劇之表演人之行為，並未逸脫表現方法之界線，核其行為應屬正當工會活動之範疇。」。

於後續臺北高等行政法院106訴字第1793號判決中亦指出：「原告雖主張參加人朱良駿、張書元、林馨怡於臉書或系爭0623活動中所為言論或演出行動劇之行為，只是詆毀原告公司名譽、信用及誹謗中傷其主管，並非正當工會活動云云。惟按工會對於雇主之批評言論之發動，乃屬工會活動自由之範疇，其批評如為真實，該內容縱使較為誇大或激烈，雇主自可利用其比工會更有效的言論管道，對於工會的言論加以澄清或回應為已足，不可遽以此理由否定工會言論之正當性，進而發動人事權給予工會幹部不利之待遇。且雇主在勞資關係中實處於優越地位，應受到較高程度之言論監督，如工會發布的言論是揭發企業不法情事，具有高度之公益性時，乃工會為維持公司之存續所為不法資訊的揭露，與雇主之勞動關係的維持有關，亦應為雇主容忍義務之範疇。換言之，工會活動在形式上即使與雇主之權限發生衝突，團結權因正當之行使而受到法律保護時，在一定範圍內，雇主對此應負有容忍與讓步義務。至原告主張『系爭行動劇中所著空服員制服不論有無物理上之毀損，亦有辱制服背後所象徵之原告企業精神及公司形象，並非正當工會活動』乙節，經查參加人張書元身著華航制服於0623活動中被丟擲的紅色水球，係可清洗的物質，張書元在原裁決程序中也提出照片證明其制服已清洗乾淨，原告對張書元所提刑事毀損告訴，亦經處分不起訴，已難謂張書元有何刑事毀損行為，且對『象徵雇主之物件（例如照片、旗幟、制服）』為污損甚至焚燒，本為世界各國抗議性工會活動一般性之內容，目的就是要對雇主之『企業精神及公司形象』表達不滿，客觀上為雇主應容忍之抗議範圍，張書元縱有構成刑事毀損行為，亦難謂該次工會活動不受保護，更何況本件並無刑事毀損情事？原告主張尚不足採。」。

(11) 雇主放任員工拆閱工會信件構成不當勞動行為，裁決與行

政法院見解相同

裁決會 106 年勞裁字第 35 號裁決決定指出：「申請人 106 年 7 月 17 日提出本件裁決申請，黃甲○○又在 106 年 9 月 5 日出具聲明書並提出本會為證，則相對人及黃甲○○理應更加謹慎分辨收信人是否為申請人，但新竹縣政府 106 年 10 月 17 日發文給申請人之信件卻仍遭黃甲○○拆閱，顯見相對人亦有故意放任不加監督之情事，可以認定該等拆閱信件之行為並不違反相對人之意思，並已使其受僱人產生遭受雇主刺探或監視工會活動之印象，尚難認純粹為黃甲○○之個人行為。相對人既無法舉證黃甲○○之拆閱行為純粹係其個人行為且完全違反相對人之意思，應認構成工會法第 3 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。」。

於後續臺北高等行政法院 107 訴字第 199 號判決亦指出：「可見原告員工黃君開拆信件行為期間，原告與參加人間之勞資關係處於緊張狀態，其間代表原告行使管理權之人明白表示原告嫌惡參加人之意向，並未見原告有任何積極向勞工化解之跡象由此可以合理推斷，原告勞工從公司內勞資關係脈絡中，當得輕易辨識雇主反工會之意思，且在雙方對立之態勢中，原告要求勞工應選擇經濟優勢之公司方，不得認同工會之意向。原告主張參加人成立後，只因摸索階段由管理人員發表引人錯誤結論，事後原告與參加人已經關係和睦等節，核與事實顯然違背，並不可採。」。

(12) 雇主行使管理權之人要求工會會員退出工會，構成影響支配介入工會活動，裁決與行政法院見解相同

裁決會 106 年勞裁字第 42 號裁決決定指出：「乙○○任相對人督導課課長，性質上，核屬近似代表雇主行使管理權之人，則伊因申請人黃甲○○106 年 5 月 8 日參與申請人工會陳情抗議之工會活動而予以約談，並在對談中數次質問黃甲○○為何要參加申請人工會，且表達相對人公司只需要有企業工會即足，甚至一再要求黃甲○○退出申請人工會，並要求其自行製作一退出申請人工會之切結書交予黃乙○○等語，足見其打壓申請人工會之意圖明顯，對申請人工會已然產生不當影響、妨礙或限制，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，足堪認定。」。

於後續臺北高等行政法院 107 訴字第 236 號判決中亦指出：「黃富安與參加人黃啟斌於 106 年 6 月 6 日之談話錄音譯文，已有詳載黃富安在對話之初即先行質問參加人黃啟斌為何在公司已經有企業工會的情況下仍在外參加參加人工會，並表達不希望參加人黃啟斌繼續參加，詢問參加人黃啟斌能否把參加人工會退掉，且希望參加人黃啟斌就其於 5 月 19 日上傳系爭影片之舉道歉以表示悔意，進而要求參加人黃啟斌書立切結書表明不再參加企業工會以外之工會等情，而原告對於上開錄音譯文之形式上真正亦不爭執。是以，依上開對話前後脈絡，足堪認定黃富安約談參加人黃啟斌之主要目的之一即係要求參加人黃啟斌退出參加人工會至明。原告所屬督導課課長黃富安

所為上開約談確有造成參加人黃啟斌之心理壓力，致其對參與參加人工會之活動有所顧忌。則依上開勞資關係脈絡，就客觀事實之一切情狀予以整體觀察，足認原告有不當影響及妨礙工會之組織及活動之情形。是以，原告前揭所訴，顯與事實不符，並非可採。」。

(13)有關，而對雇主提起訴訟，但遭雇主以此為由停止優惠機票，構成影響支配介入工會活動，裁決與行政法院見解相同

裁決會 106 年勞裁字第 48 號裁決決定指出：「申請人○○等 18 人所提訴訟係由申請人工會發起之集體訴訟，內容涉及申請人工會罷工後與相對人間所訂協議之履行，其性質顯與員工因個人爭議所提訴訟有別。蓋申請人等提起前開民事訴訟行為係為促使相對人履行 105 年 6 月 24 日決議，以確保申請人工會發動罷工行動之成果，核屬正當工會行動而應受工會法保護。況查相對人違反與申請人工會所訂外站津貼禁搭便車協議在先，並經本會認定構成違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定之不當勞動行為，是相對人對於系爭外站津貼禁搭便車協議爭議之處理，實無從與一般員工興訟等同視之，而應本於工會法第 35 條規範之精神處理，以避免不當勞動行為。相對人堅持無論申請人○○等 18 人興訟是否與工會事務有關，只要渠等未經公司內部申訴管道處理完成，皆有權停止優惠機票之使用權限。此部分相對人顯然刻意忽略申請人所提訴訟屬工會發起之集體訴訟及相對人違反協議構成不當勞動行為等情，進而停止申請人○○等 18 人及其眷屬各類優惠機票之申請權、使用權，且未註明停權期限，核相對人所為實難謂非屬對工會集體訴訟之反制。」。

於後續臺北高等行政法院 107 訴字第 385 號判決中指出：「按工會法第 35 條第 1 項明定禁止雇主採取反工會相關活動之各式態樣，以保障法律賦予勞工團結權、集體爭議權之行使。原告因違反系爭外站津貼禁搭便車條款，業經被告以 105 年勞裁字第 41 號裁決決定，認定構成不當勞動行為，惟原告並未履行系爭協議，致參加人空服員工會需另行起訴請求違約之給付，系爭民事訴訟之提起，既涉工會活動，自無排除工會法適用之理。而原告於收受民事起訴狀後，係得認知系爭民事訴訟之提起，係屬參加人空服員工會因原告未履行系爭協議，為確保行使爭議權之成果，後續進行之工會活動，且此爭訟事項非原告內部申訴管道所得處理，並無原告員工申訴辦法之適用，卻對與參加人空服員工會共同起訴之參加人趙剛等 18 人及訴外人沈家源，停止其等優待機票申請權及使用權，客觀上已屬對於其等參與此工會活動為不利待遇，並予不當影響、妨礙，前已述及。原告既陳明優待機票規定係屬工作規則，其依此規定提供員工此重要福利措施，則其於得以明瞭參加人趙剛等 18 人及訴外人沈家源所提系爭民事訴訟爭議事項，非關個別員工事由，無得循內部申訴程序解決之情形下，率而援引優待機票規定 5.15.11. 規定，以參加人趙剛等 18 人及訴外人沈家源未經申訴程序，逕提起系爭民事訴訟，

作出系爭停止優待機票行為，自難認係屬其合法權利之正當行使。」（最高行政法院 109 年判字第 401 號判決維持）。

(14)體協約約定，片面修改優待機票、獎懲辦法，構成影響支配介入之工會活動，裁決與行政法院見解相同

裁決會 107 年勞裁字第 42 號裁決決定指出：「相對人修訂『優待機票申請使用規定』，顯然影響員工權，依兩造 104 年 1 月 6 日簽訂之團體協約第 62 條約定，相對人原應邀請申請人代表參與研議。縱兩造團體協約尚未續約或另訂新約，惟兩造既已互派代表每月進行團體協約協商會議，相對人亦非不得於協商過程中提出修正草案，與申請人協商後再行修訂。本會復審酌相對人於本會 106 年度勞裁字第 48 號裁決決定後，隨即片面修訂『優待機票申請使用規定』，顯示其對於工會持續採取敵意態度等勞資關係脈絡，另參以優待機票對於員工影響重大，與一般員工福利事項有別，屬該產業特有之制度，是本會認相對人未經與申請人協商即片面變更『優待機票申請使用規定』，意圖弱化申請人工會，已不當影響、妨礙申請人工會之活動，構成違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為…申請人針對相對人修改『國內員工獎懲規定』，曾於 106 年 9 月 21 日函請桃園市政府不予核備，經桃園市政府函請相對人如更改人事業務手冊國內員工獎懲規定，宜由勞資雙方先行協商。又申請人就相對人 107 年 5 月 18 日修改『國內員工懲戒規定』，同日函請相對人應秉誠信原則與申請人召開協商會議，未見相對人善意回應。承前，相對人已知申請人對於其片面修正工作規則有疑慮，並經勞工行政主管機關函請與申請人先行協商，仍拒絕申請人一般性團體協商之請求，可知相對人 107 年 5 月 18 日修改『國內員工懲戒規定』之行為，意圖弱化申請人工會，具有不當勞動行為之認識、動機。」。

於後續臺北高等行政法院 108 年訴字第 92 號判決亦指出：「有關優待機票規定部分：查優待機票係航空業基於行業特性所產生之特別待遇，在原告公司內部已行之有年，對勞工之權益而言事關重大，自屬重要之勞動條件，參加人自始即將優待機票納為團體協約約定事項之一，原於第 62 條約定：『乙方會員得依優待機票申請辦法所訂之資格及程序，向甲方申請優待機票。優待機票申請辦法修訂，如有影響員工權益時，將請乙方代表參與研議。』，以此形成勞雇間的權利義務，並特別約定申請辦法的修訂必須有工會參與研議。本件團體協約期滿前，參加人提出續約協商之請求，並提出勞方協商版本，其中保留第 62 條約定；原告亦提出資方協商版本，刪除原有第 17 條、第 62 條約定，既然雙方尚須協商該條文如何續約，原告於協商前即單方於 107 年 3 月 14 日（即勞資雙方第 1 次團體協商會議的前 1 日）修改優待機票規定，已架空勞資雙方團體協約協商之能…又原告為維護人員工作紀律並鼓勵績優員工，提升員工士氣，訂定有員工獎懲規定，屬於公司內部管理規範，涉及原告對工會會員之獎勵及懲戒，包括嘉獎、記功、獎金、申誡、記過，

甚至包含可終止勞動契約之解僱懲戒在內，對員工權益影響甚大。原告前於106年8月間單方面修員工獎懲規定；參加人於106年9月21日函請桃園市政府實施檢查且不予核備，經桃園市政府勞動局函請原告如更改人事業務手冊國內員工獎懲規定，宜由雙方先行協商而未予核備，有上開函文附卷可憑。原告明知勞工行政機關函請雙方先行協商，仍於107年5月18日單方面修改員工獎懲規定，核屬弱化工會之不當勞動行為。」（最高行政法院109年判字第421號判決維持）。

- (15)會針對得否於雇主營業處所內設置糾察線發生言語爭執，如未達恫嚇或實質影響糾察線，並不構成不當勞動行為，裁決與行政法院見解相同。

裁決會108年勞裁字第4號裁決決定指出：「108年6月20日罷工當天申請人工會在相對人南崁總部設置糾察線，雙方確實因糾察線能否設置於雇主營業處內發生爭議，且在此爭議前提下，不論就糾察線內棚架與舞台之搭設，或大門車輛讓出等議題進行協商，雙方均劍拔弩張、爭執不休，洵屬罷工之勞資關係緊張時期，非平時狀況；復由當日何○○與申請人林○○、曲○○間前後對話敘述觀之，何○○不是在回應申請人關於相對人公司內部管理方式，即係強調工會之罷工糾察線違法，未來勢必衍生諸多爭議，皆無針對林○○曲○○參與或支持該次罷工之行為予以報復、恫嚇威脅，難認構成工會法第35條第1項第4款之不當勞動行為。再者，相對人與申請人工會在罷工現場激烈爭執，何○○前開無論相對人公司內部管理方式，抑或工會之罷工糾察線違法之陳述，皆在表達與申請人工會不同之見解，何○○之言論並未實質影響當日罷工糾察線之進行，亦無達到威嚇動搖申請人工會或會員之程度，不致有不當妨礙、影響或限制之情，尚不該當工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。」。

於後續臺北高等行政法院109訴字第262號判決中亦指出：「由何慶生與原告林昱嘉、曲佳雲之完整對話，及現場環境觀之，何慶生對原告林昱嘉表示『專制又怎樣』、『就是要有權威，才可以集權管理』、『你們這種方法是對的嗎』、『你給你自已留點退路』等語；及對原告曲佳雲表示『這條路是你的不歸路』、『不歸路，好好思考』等語，並無對原告林昱嘉、曲佳雲為威脅或報復之意思，且無妨礙原告桃園市空服員職業工會之工會活動，揆諸上開規定及說明，並不構成工會法第35條第1項第1款、第4款之不當勞動行為；又原告桃園市空服員職業工會不僅罷工之活動未受影響，甚至連糾察線也未因與何慶生產生爭執後，而有所改變，足見何慶生所為上開言論並無妨礙、影響原告桃園市空服員職業工會之組織及活動之情形，亦不構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。」。

4. 響工會活動類型二：屬於便利措施型態之雇主支配介入行為

(1) 會務假

① 訴訟件數

截至 109 年 11 月 30 日為止，與會務假案裁決有關之行政法院訴訟案件，合計有 13 件。

② 職業工會非當然受工會法保障會務假

按工會法第 36 條第 1、2 項規定，工會之理事、監事於工作時間內有辦理會務之必要者，工會得與雇主約定，由雇主給予一定時數之公假。企業工會與雇主間無前項之約定者，其理事長得以半日或全日，其他理事或監事得於每月五十小時之範圍內，請公假辦理會務。從上述條文規定，工會與雇主無法就會務假時數達成約定時，工會法明文保障企業工會之理事長有半日或全日、理監事則有 50 小時之會務假權利，但職業工會於工會法則未明文保障會務假之權利。因此在裁決會 100 年勞裁字第 29 號裁決決定中始表示：「工會法第 36 條第 1 項：『工會之理事、監事於工作時間內有辦理會務必要者，工會得與雇主約定，由雇主給予一定時數之公假』，本條所稱約定，係指工會與雇主對於工作時間內所需辦理工會會務之公假時數，經由雙方商議達成共識，商議之方式得為團體協約法所定之協商，亦得為一般性團體協商（行政院勞工委員會 100 年 10 月 28 日勞資 2 字第 1000126586 號函參照）。如上所述，關於系爭工會會務假，若以相對人為對象，申請人工會不具團體協約之協商資格，但此並不妨害申請人工會採取一般性團體協商方式請求相對人協商系爭會務假事宜。」。亦即職業工會如不具團體協商主體之適格性，而無法透過團體協商與雇主約定會務假者，亦得循一般性團體協商方式與雇主協商會務假。

③ 工會幹部請會務假必須有辦理會務之事實及請會務假之必要，裁決與行政法院見解相同

A、早期曾有裁決決定遭行政法院以未盡調查是否確屬會務，以及是否確有請會務假之必要之責為由而遭撤銷。

臺北高等行政法院 101 年訴字第 1113 號判決撤銷 100 年勞裁字第 29 號裁決決定，撤銷理由指出：「工會之理事、監事於工作時間內有辦理會務之必要者，工會得與雇主約定，由雇主給予一定時數之公假。工會法第 36 條第 1 項定有明文。由條文規定可知，得請求會務公假者，除所辦理事項須為工會會務之外，尚必須衡量有無必要性。是以，勞方以辦理職業工會會務為由請公假，應就是否確為會務一節提出相關證明文件，雇主亦有就個案事實加以認定、審酌之權。換言之，上開工會法之規定自應解為擔任理、監事之勞工，實際上辦理會務之時間，始得向雇主請給公假。雇主既只就勞工實際

辦理會務所需時間，始須給予公假，自有權審究該會務之實際內容是否屬實，以及所需辦理時間與公假期間是否相當等情。故勞工為辦理會務依上開規定請假時，自應向雇主敘明會務之內容，並提供相關資料，俾供雇主審究是否准假，始合乎上開工會法之規定，非謂勞工一旦以辦理會務為名請假，雇主即應照准之…。惟由此亦足證該次會務公假之必要性容有斟酌餘地。被告未就申請人當日確為辦理會務及有申請會務公假之必要性一節予以論斷，逕以原告核假標準不一致云云，即裁決命原告應就系爭請假改為核給公假，已屬無據。」。

臺北高等行政法院 107 年訴字第 443 號判決亦表示：「工會法規定申請會務假，始免除其於工作時間內提供勞務之義務，否則倘若勞方假工會之名而未能提供任何可供評價之證據資料即長期請假全日駐會，無異於脫逸勞工之身分，完全免除勞動契約提供勞務之義務而仍享有對價給付，即非勞動契約之本旨，且已有悖應以誠實信用履行契約之私法自治重要原則，不僅破壞誠實履約之基本原則，也無異將工會幹部相對於一般勞工而予特權階級化，團結權極可能淪為少數人鬥爭把持以要挾資方給予私人利益之工具，反而不利於工會代表性及團結力之展，當然無從期待其發揮集體協商功能，原裁決未就此予以辨明，遽以原告 106 年 10 月 12 日函而為不利於原告之裁決，自有違誤。」。

B、嗣後裁決會 102 年勞裁字第 17 號裁決決定認為：「會務假之申請，因為工會理事長之權利，惟其申請會務假，須基於處理工會會務之必要性，並依誠實及信用方法為之，不得濫用會務假之權利。另一方面，雇主對於工會會務假固有准駁之權利，惟亦不得濫用會務假之准駁權，藉此妨礙工會理事長申請半日、全日會務假之權利，或不當影響、妨礙、限制申請人工會組織、活動。又企業工會之會務假，固有損及雇主權益之虞，惟其係出於保障工會活動權之必要而設，是於衡量工會會務假之必要性時，自須就雇主利益及工會活動權予以權衡…本會認為，雇主固非不得要求工會就會務假提出說明，供雇主審酌請假事由是否屬實及請假期間是否相當，惟為避免雇主過度介入工會會務，工會如已就會務內容提出一定程度之釋明，雇主亦不得強令工會提出處理會務之證明文件或詳附理由始予准假。特別是勞資間處於爭議關係之緊張時期，考量工會會務活動頻繁並與雇主處於對立狀態，因應工會活動之需要往往不欲雇主得知活動內容，是於勞資爭議期間，雇主更應容忍工會以『處理會務』簡式記載申請會務假。」。亦即裁決決定認為會務假之申請必須具有必要性，工會幹部不得濫用會務假之權利，相對地，雇主對於工會會務假固有准駁之權利，惟亦不得濫用會務假之准駁權。且認為工會於請會務假時，只需盡釋明之責（亦即無需至證明之程度），裁決決定甚至認為，如果處於勞資爭議期間，雇主更應容忍工會以處理會務此等簡式記載方式申請會務假即可。

C、然於臺北高等行政法院 105 年訴字第 1506 號判決撤銷裁決決定中理由表示：「工會法允給勞工會務公假之意旨，已如前述；當員工兼具工會幹部身分，其工作勤務義務與工會職務義務衝突時，為保障工會活動之順利，勤務義務固應退讓，此即訂立工會法第 36 條之基礎，可認其所採取之允給會務公假之方法有助於推動工會活動目的之達成。惟員工成為工會幹部之連結因素，仍基於勞資雙方之契約關係，縱個別契約義務面對具公益性質之工會職務，應為退讓，惟其限度仍不應逾越契約關係之基本要求。勞方之於資方，除了挈注心力共創企業利潤之積極面相外，謹慎執事無損資方利益，則應為最低度之要求。本此，勞動裁決委員會對於資方否准會務公假所涉不當勞動行為之評價，應審認事實，併同考量會務公假之必要性，及衡量其對於資方之影響，有無目的之達成與手段之損害間顯然失衡之違反比例原則之情事。倘會務公假於其事由滿足時，即處於不可動搖之地位，則顯向勞工團結權過度傾斜，而置資方營業權之保障於不顧。經查，該第 7 會議日期於第 6 次會議即已預定於 105 年 2 月 24 日舉行，有前第 6 次會議紀錄附於本院卷三第 399、400 頁可證；被告及參加人對於 105 年 2 月份為農曆年之當月（按 2 月 7 日為除夕），上班日數僅 15 日之事實，亦未爭執。則當月原告公司蘇澳廠之工時、人力窘迫，應可想見。申請人陳為泓為原告之受僱人，為公司之利益計，非不得於第 6、7 次會議兩次會議間隔期間，選擇其他公司人力較為充分、工時較為充裕之期日申請會務公假。惟經質之參加人陳為泓稱，伊認為在 105 年 2 月 18 日申請同年 2 月 25 日上午為會務公假，應屬適當等語，惟未見其說理。由是可知，當日上午會務公假之申請，似有可能以他日代之，以避免原告蘇澳廠之困境。就此，勞動裁決委員進行不當勞動行為之判斷時，對於該期日會務公假之必要性，應納入考量…足認裁決委員會對於原告於裁決程序中已主張『措手不及而無法完成內部生產作業安排』一節，未予調查審認；決定書中復未針對此原告主張何以不成立，說明其理由。被告勞動裁決委員會就此會務公假之否准，是否確如原告主張其有人力調度之困難而不得不然，顯然未予斟酌。」。亦即行政法院認為裁決會對於工會幹部請會務假，如果實質上有以他日取代之可能，請會務假之結果對雇主人力調度已產生影響者，該會務假之請假是否有必要性？裁決會未予調查審認，故而認定裁決決定違法。

④ 工會幹部針對會務假僅有釋明義務，行政法院與裁決見解相同

裁決會 105 年勞裁字第 30 號裁決決定指出：「有關工會幹部請求會務公假之必要性一節，工會僅須就會務內容提出一定程度之釋明即可。」。⁴¹臺北高

⁴¹ 其他相同見解如 102 年勞裁字第 17 號裁決決定、

等行政法院 106 年訴字第 1185 號判決：「原告審核參加人會員請會務公假的要件，即前述辦理與原告會員員工事務必要的認定，鑑於雇主對工會活動之監視或刺探，或讓勞工產生工會活動遭其監視或刺探之印象者，也足以影響、妨礙、限制工會之組織或活動，是故有關會務假之申請，應由參加人為釋明即可。」。臺北高等行政法院 105 年訴字第 1146 號判決更指出：「『釋明』為相對於『證明』之概念，所謂釋明，乃係提出得使人相信事實上之主張為大概真實之證據而言；證明則係提出證據使人確信其事實上之主張，故二者間並非性質上之區別，而係質量上之區別。就本件而言，工會理監事於工作時間內有辦理工會會務必要之事實，其可得用以釋明之證據方法固有多端，然最基本之釋明證據，即為所屬工會對其理監事所為辦理會務之請求，此項工會之意思表示，在具有一般性互信基礎之工會及雇主間，乃屬最直接簡易得以使之相信請假事由大致為真的證據方法，故工會出具請求理監事辦理工會會務之函文，由勞工持之作為申請公假之佐證文件，本屬釋明會務假之方式之一，至於雇主是否認為該釋明已足？應否再為補充釋明？則屬釋明之證據力問題，尚不得謂提出工會名義請求處理會務函文以申請公假，等同未經釋明。」。

⑤ 工會幹部是否有逾期釋明或不宜釋明之認定，裁決決定有遭行政法院以未盡調查之責為由而遭撤銷

臺北高等行政法院 105 年訴字第 1146 號判決指出：「又關於原裁決認定原告逾期釋明本件會務假部分，經查系爭會務假期間為 105 年 2 月 1 日至 105 年 2 月 15 日，而於 105 年 2 月 6 日至同月 14 日間，適逢例假日及農曆春節（含彈性放假），並未上班，是參加人以 105 年 2 月 3 日函通知原告會務假欠缺釋明無從審核，原告因應時間本即有限，且原告因認參加人前開函文並非僅就個案要求補充釋明問題，而已涉及變更雙方會務假申請慣例情事，故以 105 年 2 月 15 日函主張其立場，並於同年 3 月 4 日提出本件裁決申請，並無不合。原告並於裁決程序中提出確有辦理會務必要之 105 年 2 月工會行事曆以供被告裁決委員會參酌，原裁決以提出逾期為由未予調查審認，就系爭會務假是否確實必要、原告是否有不適於釋明之例外事由、及參加人是否有濫用會務假審核權等事實之認定，難認被告裁決委員會已參酌完整之資訊，是其對於參加人駁回系爭會務假，不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為之判斷，尚難謂無認定事實錯誤，或有基於不完全資訊之違誤情事，故原告訴請撤銷原裁決，即非無據。」。

⑥ 另就雇主針對複數工會申請會務假時，就核假與否之審核，應保持中立義務，行政法院則認同裁決會見解。

臺北高等行政法院 107 年訴字第 543 號判決指出：「惟在產業工會與工會聯合組織同時存在時，自亦應同此旨，如雇主就工會聯合組織理事長之會務假申請經審核後核給時，則在產業工會之理事長申請會務假，其核給與否之審核，雇主即負有保持中立、平等對待之義務。如不具合理性而為區別待遇，致某一工會

組織強化，或因此削弱其他工會運作，即有構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為之可能。」及臺北高等行政法院 108 年訴字第 1240 號判決指出：「如雇主就工會聯合組織理事長之會務假申請經審核後核給時，則在產業工會之理事長申請會務假，其核給與否之審核，雇主即負有保持中立、平等對待之義務；如不具合理性而為區別待遇，致某一工會組織強化，或因此削弱其他工會運作，即可推認雇主有弱化某一工會之意圖，而有構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為之可能，且對數工會申請理事長會務假之審核為差別之待遇，亦屬對於申請會務公假被否准之工會理事長為不利之待遇，也構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為(最高行政法院 109 年度判字第 306 號判決意旨參照)。」

42。

⑦是否發佈給予會務假之救濟命令，需視勞工當日是否已到職提供勞務

裁決會認定雇主否准會務假構成不當勞動行為，裁決會發佈救濟命令為雇主應核給勞工某年某月某日之會務公假，但在臺北高等行政法院 105 年訴字第 1506 號判決指出：「勞資爭議處理法第 51 條第 2 項固賦予裁決委員會令當事人為一定行為或不行為，以即時排除資方對工會之侵害；而因情事不同，命令態樣也難以窮盡，乃允給裁決委員會享有裁量權，因應資方之不當勞動行為型態而作成一定救濟命令。惟該命令內容，自應以達成排除侵害為目的。又該命令既係以主文為之，其內容即必須適法、可能、確定，無須別事探求，即可供雙方遵循、執行，始能發揮其功能。本件因主文第二項認定原告未核給參加人陳為泓 105 年 3 月 11 日、15 日、16 日上午、17 日、18 日之會務公假為不當勞動行為，被告裁決委員會認命原告核給各該日之會務公假為適當之回復方式，而作為主文第三項之處分。惟查，參加人陳為泓於各該日期已準時上班，此為兩造不爭之事實，則因時序之經過，此一處分於 105 年 8 月 5 日作成決定時，命令原告核給勤務已完成履行之工作日為公假，已屬不可能。本件主文自屬給付不能，無以遵守執行。被告主張此第三項主文之效果在促請原告發給加班費或允給參加人陳為泓補休云云，惟會務公假係在提供工會幹部處理會務之時間，而非任令幹部休閒或取得利益；會務公假之否准侵害工會活動之推動，其回復方式自非以幹部個人取得休假、加班費等利益來填補。被告另為探求主文之法效，認作主張有二種方式可為替代，顯然與會務公假之意旨悖道而馳；且益證該主文未能發揮立法意旨賦予其排除資方不當干擾行為、回復侵害狀態之功能。被告裁決委員會關於主文第三項之判斷顯然有悖於一般公認原則。」。亦即雇主如否准會務假，而勞工實際上亦

42 其他見解如臺北高等行政法院 106 年訴字第 1158 號判決：「雇主若與企業工會達成協議，同意企業工會理事幹部或會員代表得請會務公假，於工作時間內，辦理會務，並得享有勞動條件之利益者，且同一雇主也同意職業工會比照企業工會之相同會務公假條件者，則雇主既已就會務公假之給予，對兩工會承諾保持同等待遇之中立態度，更有在此事務平等對待兩工會之義務，不得無正當理由而差別待遇，否則也屬藉由不當差別待遇，介入企業工會與職業工會間原應各自正常團結勞工發展之不當勞動行為，而屬工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。」

已到職提供勞務者，裁決會認為該勤務既已履行完畢，命令雇主就勤務已完成履行之工作日核給公假，實質上已不可能，裁決主文乃屬給付不能而無從執行，而認此項救濟命令之發佈有所違誤。

(2)代扣會費

①訴訟件數

截至109年11月30日為止，與代扣會費案裁決有關之行政法院訴訟案件，合計有5件。

②雇主應遵守勞雇雙方間之代扣會費慣例，裁決與行政法院見解相同

工會法第28條第3項規定，企業工會經會員同意，雇主應自該勞工加入工會為會員之日起，自其工資中代扣工會會費，轉交該工會。而所謂會員同意，裁決會在100勞裁字第1號裁決決定中表示：「工會法第28條第3項所稱之『經會員同意』除指獲得會員個別同意外，尚包括經工會(代表)大會決議及章程訂定之情形。又，勞資雙方本已存在或新成立之代扣會費之約定或慣例，均不因工會法第28條第3項之規定之施行而影響其效力。」。亦即會員同意包括：個別會員同意、會員大會或會員代表大會決議、工會章程以及勞雇雙方間代扣會費之約定或慣例。而有關雇主應遵守勞雇雙方間之代扣會費慣例，101勞裁字第54號裁決決定亦表示：「本會認為桃園三廠自台北市遷往桃園現址之後，除代表雇主行使管理權之主管以外之員工，相對人均持續主動代扣會費，並定期將名單交給申請人核對，此項代扣會費之作業習慣超過30年，可見雙方均同意桃園三廠員工得加入申請人工會，且具有申請人會員之資格者，並不因嗣後桃園三廠遷往桃園，而使其原本具有申請人工會會員身分受到影響」。上述裁決決定意旨，亦獲臺北高等行政法院102年訴字第832號判決維持：「原告轄區之桃園三廠分別於100年1月18日、同年1月14日及1月12日成立廠場工會，則有桃園縣政府登記證書影本附卷足憑。又長期以來包括桃園三廠之參加人會員均由原告依過往慣例，按月自員工之當月工資中代扣參加人會費，再由原告將所代收之會費轉交參加人等情，亦為原告所不爭執。是就此由原告代扣參加人會員會費並交予參加人之情形，員工並無異議，無論基於明示或默示，應認已加入成為參加人之會員無訛。原告主張依舊工會法之規定，桃園三廠之員工不可能成為大同股份有限公司產業工會之會員；又其等對於被扣工會會費，充其量僅是單純『靜默』，而非默示同意云云，尚非可採。」。

③雇主不得單憑勞工通知停止代扣會費，裁決與行政法院見解相同

A、裁決會針對雇主如僅依據勞工單方表示停止代扣會費之意思表示而停止代扣會費，雇主停止代扣會費之行為構成工會法第35條第1項第5

款規定之不當勞動行為。

裁決會 101 年勞裁字第 36 號裁決決定：「若工會章程規定或工會(代表)大會決議所有工會會員有繳納會費之義務且同意由雇主代扣該項會費者，解釋上，該企業工會已經取得工會會員之同意，依據工會法第 28 條第 3 項，雇主『應』自該勞工加入工會為會員之日起，自其工資中代扣工會會費，申言之，雇主依據本條項所生之代扣工會會費義務，係源自工會法本條項所生之法定義務，既為法定義務，若有工會會員嗣後另行出具不同意代扣工會會費聲明書予雇主時，雇主不應受該個別會員聲明書之拘束，仍應履行工會法第 28 條第 3 項之法定義務，蓋以本條之立法目的，係為穩定企業工會與雇主間之勞資關係，且可節省企業工會收取會費造成時間之浪費及困擾，攸關企業工會存續及勞工團結權之行使至鉅，相較於個別勞工工資獲得全額直接給付保障之法益，自當以保障勞工團結權為優先考量，此觀我國近代集體勞動法制建立未久，健全之集體勞資關係有待勞資雙方、社會各界共同關心呵護，更有作此解釋之必要。」⁴³。

B、上述裁決決定亦獲行政院見解支持。臺北高等行政法院 101 年訴字第 1264 號判決指出：「按工會會費之支付，乃工會會員之義務，因此只要勞工仍屬工會之一員，對於代扣會費便不能單方表示中止（日本學者菅野和夫教授同此見解，見原告提出之原證 10）。況雇主代扣工會會費之義務，係源自工會法第 28 條第 3 項之法定義務，既為法定義務，若有工會會員嗣後另行出具不同意代扣工會會費聲明書予雇主時，雇主不應受該個別會員聲明書之拘束，仍應履行工會法第 28 條第 3 項之法定義務，蓋以本條之立法目的，係為穩定企業工會與雇主間之勞資關係，且可節省企業工會收取會費造成時間之浪費及困擾，攸關企業工會存續及勞工團結權之行使至鉅，相較於個別勞工工資獲得全額直接給付保障之法益，自當以保障勞工團結權為優先考量，此觀我國近代集體勞動法制建立未久，健全之集體勞資關係有待勞資雙方、社會各界共同關心呵護，更有作此解釋之必要。是原告僅因部分會員出具連絡單請求取消代扣參加人工會會費，即停止代扣會費，自屬違反工會法第 28 條第 3 項規定。」（最高行政法院 102 判字第 563 號判決維持確定在案）。

④勞工向雇主表示，已向工會提出退會之意思表示，此時雇主是否有形式上審查是否為會員之權利？裁決與行政院見解則不同

A、裁決會在 101 年勞裁字第 52 號裁決決定表示：「相對人依法負有代扣會費之義務，且基於工會會務自主化之原則，相對人無審查申請人會員名單之權利、就申請人所提代扣會費之會員名單亦不負查證之義務。相對人縱依申請人所提名單，發生非工會會員遭代扣會費之情事，亦屬該非

⁴³ 相同見解如 100 年勞裁字第 16 號、106 年勞裁字第 54 號裁決決定。

會員與申請人間之爭議，應由申請人依民事法律關係負返還或賠償責任，與相對人無涉。基於工會會務自主化之原則，有關會員之入會、出會問題，應依工會章程認定之。縱會員於入、出會問題上與工會產生爭議，為避免雇主介入支配工會運作而生不當勞動行為之嫌，雇主自應保持中立立場。相對人不得以申請人未舉證會員人數或未提供會員代扣同意書而拒絕代扣會費。」⁴⁴。亦即裁決決定認為，雇主無審查工會提供會費代扣名單上所列之會員是否真正之權利，且會員是否退會乃其與工會間之問題，雇主不應介入。

B、但該案經雇主向行政法院提起訴訟，最高行政法院 103 年判字第 101 號判決則指出：「於同一公司內有兩個以上企業工會併存時，勞工即有選擇參加哪一個企業工會之自由，如果某企業工會於章程規定強制入會原則，甚至規定『勞工於到職後即具有會員資格，並承擔權利義務』，均違反新工會法之立法意旨和兩公約關於結社自由之規定，而難以承認其效力。雇主對於工會所提供要求代扣會費之名單，有從形式上審查其是否為工會會員之義務（從請求代扣會費的角度觀察，則為審查權限），於此範圍內自不構成『不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動』之行為；至於其員工與工會之間對該員工是否已加入工會，或是否已退出該工會存有爭議，固非雇主所應或所能審查，然如果雇主因此項爭議而停止自工資中代扣工會會費，工會主張其行為構成不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動』，向中央主管機關即被上訴人申請裁決時，由於員工是否具有工會會員身分攸關雇主是否有代扣會費義務，及其停止代扣是否構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，被上訴人所組成之裁決委員會即應將此項爭議一併予以實質審查及判斷，始符法律授權成立獨立專家委員會裁決不當勞動行為爭議之旨，如其判斷過程或結論有恣意濫用、消極怠惰及其他違法情事時，依前述說明，行政法院仍得予以撤銷或變更。」。

C、另最高行政法院 104 年判字第 194 號判決亦指出：「由於 100 年 1 月 19 日『大同綜合訊電股份有限公司企業工會』成立後，上訴人之員工有選擇加入參加人工會或訊電工會之自由，即有選擇退出參加人工會，只加入訊電工會之自由，則該所謂不同意之意願書內容為，是否已表示退出參加人工會之意思，是否已轉送參加人收受，其效力如何？攸關出具該所謂不同意之意願書者是否仍有向參加人繳納會費之義務，及上訴人拒絕參加人請求自 101 年 7 月起恢復代扣被停止之會員會費，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為（如果該所謂不同意之意願書，已發生退出參加人工會之效力，上訴人即無代扣其工會會費之義務，停止代扣自不可能構成『不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動』行為），裁決委員會自有加以審究之必要；且依被上訴人 101 年勞裁字

⁴⁴ 其他相同見解如 103 年勞裁字第 18 號裁決決定。

第 70 號裁決案影印卷第 17 至 29 頁所附多份聲明書所示，已有多位上訴人員工早於 101 年 5 月 8 日至 7 月 2 日陸續以書面聲明退出參加人工會，該聲明書是否已送交參加人收受，其效力如何？亦攸關出具該聲明書者是否仍有向參加人繳納會費之義務，及上訴人拒絕參加人請求自 101 年 7 月起恢復代扣被停止之會員會費，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，裁決委員會亦有加以審究之必要。」。亦即行政法院見解認為如員工表示退會，雇主即有從形式上審查是否為會員之權利及義務，基於此審查權之行使，雇主並不構成不當勞動行為，與裁決會採取不同之見解。

⑤裁決會要求雇主應定期陳報代扣會費之救濟命令，與行政法院見解不同

此外，在雇主停止代扣會費經裁決認定雇主構成不當勞動行為，裁決會發佈救濟命令中，其中常見有要求雇主應自收受裁決決定書之日起一定期限內，按月向中央主管機關陳報當月代扣會費之情形（101 勞裁字第 52 號裁決決定主文第四項參照）。但台北高等行政法院 104 年訴更二字第 45 號判決對此項救濟命令之類型則表示：「又原裁決決定主文第 4 項另命原告應自收受該裁決決定書之日起 6 個月內，按月於發薪日起 30 日內向被告陳報當月代扣會費之情形部分，經查工會法、勞資爭議處理法及相關法令，均無課予雇主此種陳報義務之規定，被告亦自承該陳報義務並無法令依據，足認其為增加法律所無之限制，且因工會法第 45 條第 3 項規定，於原告未依裁決決定書所定期限為一定之行為或不行為者，即生遭行政裁罰之不利結果，其顯與法律保留原則有違，自非適法。」。亦即行政法院見解認為上述救濟命令之類型，於工會法或相關法令上並無課予雇主該項陳報義務，而認定裁決決定違反法律保留原則。

(3)提供工會專屬網頁

於複數工會下，雇主未盡中立義務，而未提供工會專屬網頁構成不當勞動行為，裁決與行政法院見解相同。此外裁決會依此發佈之救濟命令即命雇主建立工會網址超連結，亦獲行政法院見解支持。

裁決會 101 年勞裁字第 18 號裁決決定指出：「相對人與從屬公司，對於申請人會員而言，均應屬工會法第 35 條第 1 項所指之雇主，而雇主於有複數工會併存時，有保持中立的義務。而該從屬公司在其入口網頁中提供其企業工會網站之連結，相對人卻拒絕申請人要求比照其對從屬公司，於相對人網頁首頁提供申請人工會超連結，顯未保持雇主之中立義務…工會之專屬網頁在現代資訊社會中，對於工會之存續和發展具有不可或缺的重要性。特別是在有複數工會併存的企業中，工會專屬網頁往往是工會間競爭的重要平台，員工如果不能平等獲得各工會的資訊，將會影響工會在員工間的印象和存在感…相對人拒絕比照訊電公司在大同員工入口網站網頁提供申請人工會超連結之行為，違反雇主應對複數工會為平

等對待之義務，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。從而，申請人請求相對人應於『大同員工入口網站』首頁，增列申請人『大同關係企業工會』之網站連結為有理由，應予准許。」。

於後續臺北高等行政法院 101 年訴字第 1389 號判決中亦指出：「原告亦自承該大同員工入口網站，係由原告所為架設管理，此有起訴狀附於本院卷可參，同時更顯現整體關係企業網路資源使用，係於原告所一手掌控中，故原告就關係企業員工網站具有實質控制力。而參加人請求原告應就其關係企業內之工會盡平等待遇之義務，而不應就會員與參加人為重疊之訊電工會，特別為提供大同員工入口網站網頁為使用之利益對待，而有支配介入工會活動，扶植特定工會弱化其他工會之嫌。更何況，參加人會員包括訊電公司員工，訊電公司對參加人而言，當亦屬雇主無疑…按我國工會法第 6 條第 1 項第 1 款所稱之企業工會，包括同一場廠、同一事業及關係企業或金融控股公司等類型的工會。因此，會有一個企業內有 2 個以上工會並存的情形。此時，基於各工會之團結權保障，應承認於複數工會併存時，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，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…工會之專屬網頁在現代資訊社會中，對於工會之存續和發展具有不可或缺的重要性。特別是在有複數工會併存的企業中，工會專屬網頁往往是工會間競爭的重要平台，員工如果不能平等獲得各工會的資訊，將會影響工會在員工間的印象和存在感..原告又主張：被告並未說明，是否有任何法規規定原告必須提供參加人網址於公司網頁中之超連結？云云。惟按「基於工會法第三十五條第一項及團體協約法第六條第一項規定所為之裁決申請，其程序準用第三十九條、第四十條、第四十一條第一項、第四十三條至第四十七條規定。前項處分並得令當事人為一定之行為或不行為。勞資爭議處理法第 51 條第 1 項及第 2 項分別定有明文。經查：原告既已提供其他工會網頁平台之不平等協助，而影響工會在員工間的印象和存在感，就該不平等待遇所為衡平處置之合理方法，當屬命原告同樣提供網頁空間為合理之處置無疑，此即上開勞資爭議處理法第 51 條第 2 項所定『得命當事人為一定之行為或不行為』之內涵。足見原告此部分之主張，亦非可採。」。

(4)提供工會辦公室

有複數工會下，雇主未盡中立義務，而未提供工會辦公室構成不當勞動行為，裁決與行政法院見解相同。且裁決會發佈救濟命令命雇主與工會就關於辦公室的具體條件為協商，亦獲行政法院見解支持。

裁決會 103 年勞裁字第 12 號裁決決定指出：「查相對人兆豐商銀為相對人兆豐金控百分之百持股之子公司，相對人兆豐商銀之董監事均由相對人兆豐金控所指派，且相對人兆豐金控與相對人兆豐商銀之董事長均為蔡友才、總經理均為徐○○，已如前述；則相對人兆豐金控對相對人兆豐商銀有提供其南京東路分行 8 樓約 40 坪之辦公室供兆豐商銀企業工會使用之事實，自無不知悉之理。則相

對人兆豐金控主觀上對於其子公司相對人兆豐商銀有提供兆豐商銀企業工會辦公室供該公司使用，而相對人兆豐金控卻拒絕提供辦公室予申請人工會供其使用，其差異之對待有造成申請人工會遭壓抑結果之事實，自有所認識…且相對人兆豐商銀 相對人兆豐金控百分之百持股之子公司，則相對人兆豐金控如確有不能提供辦公室予申請人工會時，亦非不能協調相對人兆豐商銀提供適當空間之辦公室予申請人工會。是相對人兆豐金控拒絕申請人工會之請求，自有與其子公司對待工會提供便利措施為差別之對待，而有壓抑申請人工會之情事，則其拒絕提供辦公室予申請人工會之行為，違反雇主中立義務之平等對待原則，難謂有正當之理由…按在有多數工會併存時，特別是金融控股公司及子公司或關係企業，多數併存之工會各有其對應之雇主，此時雇主提供其中一工會辦公室時，關於其處所、位置、面積大小等具體內容方法，尚非能簡單地以一個標準決定之。參以相對人兆豐商銀之企業工會與申請人工會之會員人數，有大幅之差距，則所謂合理之協商議定內容，並非意味相對人兆豐金控應如其子公司兆豐商銀提供予兆豐商銀企業工會辦公室之條件內容相同，而應綜合考量各雇主所有之辦公處所之面積及目前使用之情形、各公司經營之狀況、會員之人數等勞資雙方之各種客觀事實，在不妨礙雇主之營業狀況下，依社會一般通念認為所定之內容方法為適當合理者，始足當之（參照日產自動車事件之判決意旨，最高裁判所第二小法庭昭和 62 年（西元 1987 年）5 月 8 日判決、勞動判例 496 號 6 頁）。依上之說明，本會參酌 103 年 6 月 4 日修正公布之團體協約法第 6 條第 5 項：『勞資雙方進行團體協約之協商期間逾六個月，並經勞資爭議處理法之裁決認定有違反第一項、第二項第一款或第二款規定之無正當理由拒絕協商者，直轄市或縣（市）主管機關於考量勞資雙方當事人利益及簽訂團體協約之可能性後，得依職權交付仲裁。』之內容，認命相對人兆豐金控應於收受本裁決決定書之翌日起 6 個月內提供適當之辦公室予申請人工會，且雙方宜儘速展開協商，故關於提供辦公室之具體條件內容，應由相對人兆豐金控於收受本裁決決定書之翌日起 20 日內與申請人工會依協商之方式決定之，並應於收受本裁決決定書翌日起 20 日內開始協商，應屬適當，爰裁決如主文第 2 項所示。」。

固然在後續臺北高等行政法院 103 年訴字第 1517 號判決撤銷原裁決決定，並於判決撤銷理由中指出：「至於本院 101 年度訴字第 1389 號判決理由謂：工會法第 35 條第 1 項所稱雇主，就關係企業工會而言，不僅依公司法所定控制公司為其相對之雇主，該關係企業之從屬公司如有對其為不當勞動行為時，亦得解為與其控制公司具有同一地位之雇主之可能等語，係本院就情節與本件不同之其他個案表示之法律意見，並非判例，本院審理本件訴訟，並不受其拘束，被告援引上述本院另案判決見解，指稱原告與兆豐商銀對申請人工會而言屬有同一地位之雇主，原告不得以提供兆豐商銀工會辦公室之差別待遇，係其子公司兆豐商銀所為，而規避雇主之中立義務云云，乃將與原告不同法人格之兆豐商銀對其銀行企業工會提供辦公室之行為，作為認定原告對申請人工會為差別待遇之依據，就有關對複數工會之不同對待，是否係同一雇主即原告所為，而得認為原告違反雇主

之中立義務一節，於法律概念涉及事實關係之涵攝顯有錯誤，難謂有據。惟遍觀工會法與其施行細則全部內容，均無強制要求雇主對其企業內所成立工會，應提供辦公處所之相關規定，由此足見，立法者及身為工會法中央主管機關之被告，均不認為對企業內所成立工會提供辦公空間，為雇主必須履行之義務或應盡之責任，則原裁決決定所稱提供辦公室與代扣工會會費同屬雇主應對工會提供之便利措施，顯乏論據。此外，原裁決決定理由，對於原告未對申請人工會提供辦公室，究使申請人工會之組織與活動受有何種影響與妨礙，及申請人工會因未獲原告提供辦公室，致使其工會之運作，相較於業經為原告百分之百持股之兆豐商銀提供辦公室之兆豐商銀工會，究竟受到何等不當之壓抑，並無任何說明，徒憑兆豐商銀曾對兆豐商銀工會提供辦公室，原告卻對申請人工會提供辦公室之請求未予同意，即指稱原告違反對複數工會應予平等對待之原則，進而遽論原告有工會法第35條第1項第5款所定不當勞動行為，理由顯有不備。退步言之，縱認雇主對於企業內存在之複數工會，就是否提供辦公空間一事，應如原裁決決定所稱，予以平等對待，惟關於雇主有無違反此項中立義務之認定，仍應以雇主是否無正當理由而對不同工會為差別待遇，作為判斷標準。經查，原告對其所有之兆豐金控大樓18至20樓，目前並未使用等情，固不諱言，惟其陳稱：因該大樓位處臺北市○○○段，其遵循財政部要求資產活化利用之政策指示，擬將18至20樓規劃對外出租，以獲得較大收益等語，核與其公司為營利事業資產運用以追求最大利潤之本質相符；另衡諸上開大樓每層約100坪，業據原告於被告不當勞動行為裁決委員會調查時陳明，則如將18至20樓中之部分空間供作申請人工會之辦公室使用，勢將影響該樓層之整體使用規劃，而不利於出租，是原告以有對外出租之考量，未提供該大樓18至20樓之空間予申請人工會，尚非無據。」。亦即上述北高行判決認為，僅有在同一雇主下始需遵守中立義務，甚至認為工會法及工會法施行細則均無規定，雇主有提供辦公室給工會之義務。

然本件經勞動部提起上訴後，最高行政法院104年判字338號判決廢棄臺北高等行政法院103年訴字第1517號判決，並於廢棄理由指出：「雇主必須對各工會保持中立態度，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。如不具合理性而為區別待遇，致某一工會組織強化，或因此削弱其他工會運作，當可認係對工會之支配介入，而屬工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。從而，雇主雖不當然負有將企業設施的一部分作為工會事務所出借之義務，但雇主如一方面對某一工會提供辦公處所，卻對另一工會拒絕一切出借，只要不存在有對兩個工會相異處理之合理理由，即可推認雇主有弱化某一工會之意圖。原判決以被上訴人與兆豐商銀非屬同一法人格，而兆豐商銀提供兆豐商銀工會有其時空背景，且經被上訴人自行查證，其本身及子公司均已無任何閒置空間可提供為由，而認被上訴人拒絕提供辦公處所予申請人工會具正當理由，雖非全然無據。但工會法第35條不當勞動行為所規範之雇主，範圍及於『全體關係企業之實質管理權』者，業如前述，原審採取法人格說，致未將與被上訴人同屬一控股之兆豐商銀辦公廳舍納入是否得提供申請人工會使用

之考量，已有未當；且徵諸被上訴人之經濟實力（參見原審卷所附經濟部商業司公司資料，被上訴人資本總額為新臺幣 140,000,000,000 元），及其相關子公司規模之龐大，是否全無處所得重新規劃，運用調配之可能；再者，兆豐商銀工會得經由被上訴人控股之兆豐商銀提供辦公處所，固有其特定時空背景，但此過往單一工會之考量並不當然適當作為「目前」同一雇主下複數以上工會得『差別待遇』之理由，否則無異於強化既得利益者之優勢，而更加排擠弱勢之工會。」。亦即最高行政法院認為，不當勞動行為之雇主概念採取實質管理權概念，故金控母公司與子公司間屬同一雇主，仍應遵守中立義務。

最高行政法院判決發回更審後，臺北高等行政法院 104 年訴更一字第 79 號判決即指出：「在關係企業中存有複數工會時，關係企業中具有實質管理權之雇主，是否針對特定工會予以特別提供便利和援助而介入影響工會自主活動情形，而構成支配介入不當勞動行為，當以全體關係企業之實質管理權觀點，認定是否有支配介入之行為，而非僅從形式上法人格為論斷。又從工會法第 35 條係為排除侵害勞工之團結權、集體協商權及集體爭議權等之不當勞動行為、回復正常之勞資關係之立法目的觀之，該條第 1 項所稱之雇主之概念，就關係企業工會而言，不僅依公司法所定之控制公司為其相對之雇主，該關係企業之從屬公司如有對其為不當勞動行為時，亦得解為與其控制公司具有同一地位之雇主之可能。即所稱雇主概念於不當勞動行為實施之判斷上，為避免以形式上法人格而行不當勞動行為之實，故應以實質管理權或實質實施者之控制從屬關係為認定…本件原裁決定確認原告拒絕提供辦公室予參加人之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，並命原告限期提供適當之辦公室予參加人辦理會務使用，具體條件內容則由原告與參加人依協商方式決定之，於法並無違誤。原告徒執前詞，訴請撤銷，為無理由，應予駁回。」。後續並經最高行政法院 105 年判字 389 號判決維持確定。

(5) 工會利用雇主內部設施實施工會活動

企業工會在企業內實施工會活動，應尊重企業設施使用規則，裁決與行政法院見解相同。

裁決會 106 年勞裁字第 63 號裁決決定指出：「按企業內工會活動之自由為企業工會存續的關鍵，排除雇主對工會活動的干涉和妨害乃是勞工行使團結權最核心的保障。然一方面，企業設施屬雇主所有，受到法律之保障，雇主基於設施所有權人之立場，得規定使用企業設施之程序、方法，以防止不當使用企業設施可能帶來企業秩序、生產活動之干擾，而工會欲讓非屬企業所僱用之員工進入企業設施內推動工會活動，理應尊重雇主所設之該等企業設施使用規則，以平衡工會活動權與企業設施管理權，惟企業工會於企業內有一定程度之工會活動權利，雇主亦應加以尊重。而工會邀請非屬企業所僱用之員工，包含其他友會成員進入雇主場域內之工會會所，進行工會間之交流，亦有促進勞工團結而屬合於工會法第 1 條宗旨之事項，然於位於雇主場域內之工會會所中進行工會活動亦涉及雇

主財產權與勞工團結權二者間之衝突，在雇主與工會間未訂定團體協約或不存在慣例之情形下，應就具體個案採利益衡量原則判斷何者應受保護，但若勞資雙方已就使用企業設施之程序與方法等達成共識，雙方自應遵守之。」。

(八)違反團體協約法第 6 條誠信協商之不當勞動行為

1. 同時涉及不當影響工會活動爭議之行政法院判決分析

(1) 訴訟件數

截至 109 年 11 月 30 日為止，與團體協商案裁決（包含涉及與不涉及工會活動爭議）有關之行政法院訴訟案件，合計有 20 件。

(2) 學校對於教育產業工會提出團體協商完全無回應之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定之不當勞動行為，裁決與行政法院見解相同

裁決會 104 年勞裁字第 30 號裁決決定指出：「查本件申請人以工會名義於 104 年 5 月 11 日要求相對人應儘速召開團體協約協商會議，並就有關教師評鑑及待遇之四項訴求進行協商，則姑不論上開協商請求究為團體協約之協商、抑或一般性協商，既係以工會義為之，且與申請人教育產業工會為促進高等教育機構受僱勞動者之勞動條件之方針無違，堪認洵屬工會活動無疑，而應受工會法之保護，合先敘明。查相對人於收受申請人上開 104 年 5 月 11 日有關團體協約協商之請求後，遲無任何回應，縱使申請人於 104 年 6 月 17 日再次提請相對人應速召開協商會議進行協商，相對人仍置之不理；相對人甚至無視申請人有關『停止修訂新制教師評鑑辦法』之協商議題，逕自於 104 年 6 月 17 日召開主管會報通過修訂教師評鑑辦法，可見相對人確實無視申請人工會之存在，而意圖使申請人之協商請求無疾而終，難謂對申請人之工會活動無不當影響或妨礙，足堪認定相對人自 104 年 5 月 11 日起至本裁決提出之日止，對於申請人要求進行團體協商之書面是否完全無回應之不作為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。」。於後續臺北高等行政法院 105 年訴字第 311 號判決維持原裁決決定，法院判決維持理由亦指出：「惟查，參加人既於 104 年 5 月 11 日函文中載明其已具有協商資格，倘原告對其協商資格有所疑義，應要求參加人為補充說明或提出相關事證，而非置之不理，事隔近 2 月，始發函新北市政府勞工局請求釋示，且原告所提之相關疑義應可自教育部所編定之『私立學校教師適用勞動三法及勞資爭議處理參考手冊』中得到釋疑，可知原告發函新北市政府勞工局之真正動機，不無疑義。參以原告於接獲參加人之團體協約協商請求後，無視參加人有關『停止修訂新制教師評鑑辦法』之協商議題，仍於 104 年 6 月間通過修訂『教師評鑑辦法』，此有原告 103 學年度第 2 學期第 8 次主管會報紀錄、103 學年度第 2 學期第 2 次校務會議紀錄可稽等情，足徵原告確實無視參加人存在，而意圖使參加

人之協商請求無疾而終，對工會活動確有不當影響或妨礙，是以，被告認定原告對於參加人之協商請求，完全無回應之不作為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定之不當勞動行為，並無違誤。」。

(3)關於公立學校上級教育主管機關不核可團體協約，是否構成不當勞動行為，裁決與行政法院見解不同

裁決會 104 年勞裁字第 59 號裁決決定指出：「依據團體協約法第 10 條第 2 項第 3 款規定，一方為公立學校時，簽訂團體協約時須先經主管機關之核可。故主管機關對公立學校除有廣泛行政監督或影響之權力外，並就其團體協約之簽訂握有核可之權力，實質上可能影響或主導團體協約協商之結果，實際上居於類似勞動契約之雇主地位且對於勞動條件或勞資關係具有具體影響力之地位，亦該當工會法第 35 條第 1 項第 5 款之雇主。再者，團體協約之協商與簽訂為工會的首要任務、活動，也是組織工會並藉以保障其會員利益及提升其會員經濟地位的首要手段。申請人與 42 所學校間已達成團體協約之合意，且 42 所學校亦已依法報請相對人核可。承上所述，相對人對 42 所學校具有廣泛行政監督管理之權力，復握有團體協約之核可權，就申請人而言，亦屬廣義之雇主。倘若相對人無正當理由不予核可，致使申請人與 42 所學校間已達成合意的團體協約無法簽署，自屬嚴重不當影響、妨礙及限制申請人工會之活動，即有構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為之可能。」。亦即裁決見解認為，公立學校主管機關，具有類似勞動契約雇主之概念，如無正當理由不核可團體協約，即有構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為之可能。

然在後續臺北高等行政法院 105 年訴字第 1512 號判決卻指出：「倘依被告所主張，將教育主管機關認係團體協約法所稱之雇主，豈非由原告自行審查核可自己所簽訂之團體協約，則團體協約法第 10 條第 2 項第 3 款規定，豈非形同具文，自非允恰。足見學校於團體協約之協商及勞資爭議之處理始為一方當事人，公立學校教師之雇主為學校，教育主管機關不屬教師聘約之當事人，僅對學校具有職務上之內部監督關係。改制前行政院勞工委員會 100 年 10 月 28 日勞資 2 字第 1000126586 號函、101 年 5 月 23 日勞資 2 字第 1010065612 號函、101 年 5 月 22 日勞資 2 字第 1010062480 號函及教育部 106 年 9 月 1 日臺教師（三）字第 1060112116 號函，均同採此見解。準此，原告為宜蘭縣政府，對縣內系爭 42 所學校僅具有職務上之內部監督關係，自非本件參加人依工會法第 35 條第 1 項所指之『雇主或代表雇主行使管理之人』，亦非團體協約法第 6 條 1 項、第 2 項所稱之資方（即團體協約法第 2 條所指之雇主或有法人資格之雇主團體）。工會法係透過『職稱』形式上認定工會法第 14 條所謂『代表雇主行使管理權之主管人員』，乃係為避免以形式上法人格而行不當勞動行為之實，而以實質管理權或實質實施者之控制從屬關係為認定。然而前揭關係企業或控制公司之雇主地位，係立基於私法自治、契約自由等原則，為加強對勞工權益維護，使勞工可能基於劣勢之受雇地位下，提供有效救濟之用，其就『雇主』之概念，演繹自工會法第

6 條第 1 項第 1 款關於『企業工會』中相對應雇主之規定，採取『全體關係企業之實質管理權』標準，只要具有實質管理權，應認定為屬於同一地位之雇主。惟公立學校教師係基於公法行政契約而受學校聘任，其與一般勞工究仍有所不同，教師工作之性質具有公益性，公立學校教師相關權利義務多有法令規定，學校之經費亦需依法定程序由政府編列核撥，因此在行政契約關係中，並不排除立法者就其中部分法律關係，以法律特別規定其要件、行為方式、程序或法律效果，俾限制行政契約當事人之部分契約自由而維護公益。此觀之公立學校教師因具有教師法第 14 條第 1 項各款事由之一，經該校教師評審委員會依法定組織（教師法第 29 條第 2 項參照）及法定程序決議通過予以解聘、停聘或不續聘，本得依法作成解聘、停聘或不續聘之行政處分，其須依教師法第 14 條第 2、3、4 項規定報請主管教育行政機關核准者，在主管機關核准前，乃法定生效要件尚未成就之不利行政處分（最高行政法院 98 年 7 月份第 1 次庭長法官聯席會議決議意旨參照）即明。因此，工會法第 6 條序文則對教師得組織之工會類型加以限制，僅得組織及加入產業工會及職業工會，自難以演繹自工會法第 6 條第 1 項第 1 款關於『企業工會』中相對應雇主所採取具有實質管理權之概念，而將原告認係教師之『雇主』，原告前開主張，自無足採。原告非屬本件參加人依工會法第 35 條第 1 項所指之『雇主或代表雇主行使管理之人』及團體協約法第 6 條 1 項、第 2 項所稱之資方（即團體協約法第 2 條所指之雇主或有法人資格之雇主團體），業如前述。原告其於 104 年 1 月 26 日府教學字第 1030210993 號函同意受學校委託參與參加人就團體協約之協商，原告主張其係基於行政指導，而依民法代理方式，由 42 所學校授權教育行政主管機關人員代理學校與參加人進行團體協約協商，自屬有據。足見原告非以雇主身分參與協商，亦非依據行政程序法第 15 條辦理。原告無論以 104 年 12 月 17 日函或 106 年 4 月 5 日府教學字第 1060052492 號函，即係有否核准可之意思表示，而使團體協約無效，是原告之否核准可，自屬行政處分。參加人既係依團體協約法第 6 條第 1 項規定與 42 所學校進行協商，則參加人與 42 所學校均為團體協約協商主體，協商後並由 42 所學校報請原告核可，則原告核可上開團體協約與否，參加人自具有法律上之利害關係，核屬訴願法第 18 條所定之利害關係人，自得針對原告 104 年 12 月 17 日函或 106 年 4 月 5 日府教學字第 1060052492 號函，提起訴願、行政訴訟救濟。」。亦即行政法院見解認為學校始為雇主，主管機關則非工會法規定之雇主，甚至並非團體協約法第 6 條 1 項、第 2 項所稱之資方，如主管機關不核可團體協約，工會應依照訴願及行政訴訟提起救濟，而非提起不當勞動行為。

本件訴訟上訴後，最高行政法院 108 判字第 88 號判決維持臺北高等行政法院 105 年訴字第 1512 號判決，並於判決理由中指出：「又工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定的『雇主』概念，雖然有向外擴張將非勞動契約名義上的雇主，為因應其支配力、影響力程度而從寬認定為行為主體上的雇主。然而，這原本是演繹自工會法第 6 條第 1 項第 1 款關於『企業工會』中相對應雇主的概念。因為立基於私法自治、契約自由等原則下的關係企業或控制公司，為加強維護勞工權益，

為可能基於劣勢受雇地位下的勞工，提供有效的救濟，而採取『全體關係企業的實質管理權』標準，只要具有實質管理權，都應該認定為屬於同一地位的雇主。但是公立學校教師是基於行政契約而受學校聘任，與一般勞工畢竟仍然有所不同，教師工作的性質具有相當的公益性質，公立學校教師相關權利義務大多是基於法令的規定，學校經費也必須依法定程序由上級主管機關編列核撥。因此在行政契約關係中，並不排除立法者就其中部分法律關係，以法律特別規定其要件、行為方式、程序或法律效果，限制行政契約當事人的部分契約自由以維護公益。而工會法第6條第1項序文但書就對教師得組織的工會類型加以限制，明定教師只可以組織及加入產業工會及職業工會，所以演繹自工會法第6條第1項第1款關於『企業工會』中相對應雇主所採取具有實質管理權的概念，也就無法適用於教師所組織的產業工會及職業工會，而將被上訴人認定為教師的『雇主』。上訴人主張工會法第35條第1項第5款規定的雇主，不以契約上雇主為限，而應擴及實際上居於類似勞動契約的雇主地位，且對於勞動條件或勞資關係具有具體影響力地位者，被上訴人對宜蘭縣立42校既然具有廣泛行政監督管理的權力，又握有團體協約的核可權，本件團體協約條款許多涉及被上訴人的權責事項，均足以證明被上訴人為工會法第35條第1項第5款規定的雇主等語，自不足採。一方當事人是公立學校的團體協約，因為其內容常涉及政府預算或人事管理事項，而且與政府財政、民意監督及相關法令規範環環相扣，恐怕不是學校可以自行處分或決定的。所以為了避免公立學校所簽訂的團體協約日後窒礙難行或衍生爭議，團體協約法第10條第2項第3款明定學校應該在簽訂前經過上級主管機關的核可，否則其所簽訂的團體協約，應屬無效。」。

2. 不涉及不當影響工會活動爭議之行政法院判決分析

(1) 未依照團體協約法進行團體協商簽署之協議，非屬團體協約，裁決與行政法院見解相同

裁決會105年勞裁字第41號裁決決定指出：「查兩造於105年6月24日就申請人所提勞動基準法第84條之1約定、報到報離、年度休假123天、國定假日出勤雙倍工資、外站津貼、實施考績雙向互評制度、會務假等議題達成協議。前開協議源於申請人提起調整事項勞資爭議，105年5月27日經桃園市政府勞動局勞資爭議調解不成立，嗣經申請人於同年6月22日舉行罷工會員投票，並於同年月23日24:00開始罷工，兩造於同年月24日就前開爭議達成協議。申請人固於105年4月12日第一屆第一次會員代表大會通過申請勞資爭議調解，並推選談判小組9人，惟此部分係申請人依工會法規定將調整事項爭議提交會員代表大會討論（參照工會法第26條規定，集體勞動條件之維持與變更，屬會員代表大會職權，是調整事項爭議須經會員代表大會議決），並選派談判小組與相對人進行談判，核其目的係解決前開勞資爭議，至於是否簽訂團體協約，則非所問，此部分顯與團體協約法規範之協商開啟、協商代表推派等程序有間。是以除非申請人所提調整事項爭議經調解成立，依勞資爭議處理法第23條規定視為兩造間

之團體協約，否則實難謂兩造於 105 年 6 月 24 日所簽訂之協議具團體協約之效力。」。

於後續臺北高等行政法院 106 年度訴字第 782 號判決中亦指出：「團體協約係由勞資雙方於團體協商過程中，由勞資雙方各自推派團體協商代表，並由各自推派之團體協商代表就工會或雇主甚或工會及雇主各自提出之團體協約草案經過數次之團體協商過程後，雙方最後就團體協約草案內容達成共識，並締結團體協約。如不符合上揭締結團體協約之程序，包括推派團體協商代表、提出團體協約草案、歷次團體協商過程者，更重要者為協議之雙方當事人主觀上須有締結團體協約之意思，以上任一項要件不符合者，縱使勞資雙方達成協議，性質上僅屬一般集體性協議，但究非屬團體協約。依原告與參加人協商會議紀錄之記載，足認當日參與協議之人員，原告另有非屬工會會員之林佳瑋秘書長、毛振飛顧問、吳俊達律師及劉冠廷律師等人，實不符上開團體協約法第 8 條所定工會推派之團體協商代表需以工會會員為限之要件，核其目的係解決前開勞資爭議，而非推派團體協約之協商代表，此部分顯與團體協約法規範之協商開啟、協商代表推派等程序有間。是原告既未經推派團體協約之協商代表之程序，則原告與參加人於 105 年 6 月 24 日所簽訂上開協議應屬針對解決原告與參加人間爭議，以平息罷工所為之一般性團體協商，非團體協約法上之團體協商，僅發生債法效力，拘束原告與參加人。」（最高行政法院 107 度判字第 270 號判決維持）⁴⁵。

(2) 工會得採取團體協商與一般性團體協商，裁決與行政法院見解相同

裁決會 100 年勞裁字第 29 號裁決決定指出：「關於團體協約法之協商方式與一般性團體協商方式之主要差異在於，團體協約法第 6 條第 1 項：『勞資雙方應本誠實信用原則，進行團體協約之協商；對於他方所提團體協約之協商，無正當理由者，不得拒絕』，可見團體協約法課予工會及雇主有協商義務，任何一方無正當理由拒絕協商或者不誠實協商時，均可能構成團體協約法第 6 條所訂之不當勞動行為；他方面，就本案而言，若工會採取一般性團體協商方式，雇主依法本無協商義務，但若有事證足以證明雇主拒絕工會一般性團體協商之請求，具有不當勞動行為之認識、動機時，依其情形仍有可能構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款所定不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之不當勞動行為」。

而於臺北高等行政法院 104 年訴字第 692 號判決中亦指出：「又雇主與工會之協商，本不限於團體協約法所定之協商方式。關於團體協約法之協商方式與一般性團體協商方式之主要差異在於，團體協約法課予工會及雇主有協商義務，任何一方無正當理由拒絕協商或者不誠實協商時，均可能構成團體協約法第 6 條所定之不當勞動行為；至於若工會採取一般性團體協商方式，雇主依法本無協商義務，雖不能獲得團體協約法誠信協商不當勞動行為規範之保障，但若有事證足以

⁴⁵ 本件訴訟涉及之民事事件，臺灣臺北地方法院 106 年勞訴字第 224 號民事判決亦認定非屬團體協約（但該案目前仍在二審審理中）。

證明雇主拒絕工會一般性團體協商之請求，具有不當勞動行為之認識時，依其情形仍有可能構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款所定不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之不當勞動行為。」。

3. 協商主體

- (1) 企業工會：依據裁決決定見解，只要是依工會法成立並獲主管機關核發工會登記證書，即當然具有協商主體資格，縱使雇主對於工會設立程序有不同意見，仍不影響企業工會協商之資格

裁決會 108 年勞裁字第 20 號裁決決定指出：「申請人係依工會法第 6 條第 1 項第 1 款所定『依金融控股公司法所定金融控股公司與子公司內之勞工』組織之企業工會，業已取得工會登記證書，自 105 年 4 月 1 日成立至今，此有高雄市政府勞工局 105 年 4 月 8 日高市組勞字第 10532409700 號同意成立登記函文、高雄市各類工會登記證書附卷可稽，堪認申請人為依工會法成立之企業工會，依上揭團體協約法第 6 條第 3 項第 1 款規定，申請人具有團體協約之協商資格，應無疑義。而上開高雄市政府同意申請人成立登記之行政處分，依前揭行政程序法第 110 條第 3 項規定，於未經撤銷等事由而失效者，效力繼續存在，具有拘束原處分機關、相對人、利害關係人、其他機關、法院或第三人之效果。上情並經本會 107 年勞裁字第 73 號認定綦詳在前。申請人既為合法組織成立、登記之企業工會，依法具團體協約之協商資格，相對人一再以設立程序有瑕疵為由遽為否定申請人之合法性，並進而拒絕與伊為團體協約協商，其理由顯非正當，是申請人所請相對人以 108 年 4 月 19 日函文拒絕與申請人進行團體協商行為，構成違反團體協約法第 6 條第 1 項規定之不當勞動行為，洵有理由。」。

- (2) 產業工會：

- ① 裁決會見解認為團體協約法第 6 條第 3 項規定之產業工會所僱用之勞工，不以具有適用勞基法之勞工為限，只要與協商之他方具有僱傭關係即可，行政法院並未有不同見解

裁決會 101 年勞裁字第 28 號裁決決定指出：「團體協約法第 6 條第 3 項第 2 款所定：『二、會員受僱於協商他方之人數，逾其所僱用勞工人數二分之一之產業工會。』本款所指所僱用勞工，自文義觀之，不以適用勞動基準法之勞工為限，凡是與協商他方具有僱用關係之勞工均屬之。」。在後續臺北高等行政法院 102 年訴字第 1060 號判決審理中，判決理由並未對此部分裁決見解表示不同意見，或可推認行政法院亦認同裁決見解。

- ②裁決會見解針對在以教師為主體之產業或職業工會，有關教師之定義認應採與勞資爭議處理法第54條第2項第1款規定相同之見解，行政法院並未有不同見解

裁決會104年勞裁字第30號裁決決定指出：「依據團體協約法第6條第3第5款認定勞方協商資格之授權，參照同項第2款、第3款之協商代表性等規定，本會認定：以教師為主體之產業工會或職業工會之教師會員受僱於協商他方之人數，逾其所僱用教師人數二分之一時，即具有團體協約之勞方當事人協商資格；至於此處所稱『教師』之範圍，本會認為：充實教師產業工會或職業工會協商權之必要性，既與平衡勞資爭議處理法第54條第2項第1款限制教師罷工權息息相關，則於適用團體協約法第6條第3項第5款規定解釋『教師』範圍時，本宜與該款為相同之認定。關於此節，依照行政院勞工委員會（本部前身）100年4月29日勞資3字第1000125339號函，勞資爭議處理法第54條第2項第1款所定不得罷工之教師，其範圍包括依法規聘任之專任教師、及依法規聘任於教學時間之兼任、代課、代理教師及依行政規則進用於教學時間之專兼職人員等，則於認定團體協約法第6條第3項第5款『教師』之範圍時，宜作相同之解釋。」。後續在臺北高等行政法院105年訴字第311號判決並未就上述裁決決定見解表示不同意見，或可推認認同裁決見解⁴⁶。

4. 協商代表

- (1)勞方協商代表推派需以進行團體協商並推派會員為限，裁決與行政法院見解相同

裁決會105年勞裁字第41號裁決決定指出：「申請人固於105年4月12日第一屆第一次會員代表大會通過申請勞資爭議調解，並推選談判小組9人，惟此部分係申請人依工會法規定將調整事項爭議提交會員代表大會討論（參照工會法第26條規定，集體勞動條件之維持與變更，屬會員代表大會職權，是調整事項爭議須經會員代表大會議決），並選派談判小組與相對人進行談判，核其目的係解決前開勞資爭議，至於是否簽訂團體協約，則非所問，此部分顯與團體協約法規範之協商開啟、協商代表推派等程序有間。」。⁴⁷

於後續臺北高等行政法院106年度訴字第782號判決亦相同指出：「依原告與參加人協商會議紀錄之記載，足認當日參與協議之人員，原告另有非屬工會會員之林佳瑋秘書、毛振飛顧問、吳俊達律師及劉冠廷律師等人，實不符上開團體協約法第8條所定工會推派之團體協商代表需以工會會員為限之要件，核其目的係解決前開勞資爭議，而非推派團體協約之協商代表，此部分顯與團體協約法規範之協商開啟、協商代表推派等程序有間。」（最高行政法院107判字第270

⁴⁶ 至於派遣產、職業工會的協商資格，則請參照勞動部（108）勞動關2字第1080125196號函釋。

⁴⁷ 有關複數工會團體協商代表如何推選，則請參見勞動部（101）勞資2字第1010126626號函釋。

號判決維持確定)。

(2) 裁決會見解認為企業工會如委任上級工會僅在團體協商現場擔任諮詢角色，無需經雇主書面同意，就此部分行政法院未有不同見解

裁決會 103 年勞裁字第 43 號裁決決定指出：「本會認為團體協約法第 8 條規範對象僅限於工會或雇主團體，雇主不在此限，申言之，雇主之協商代表不受本條之拘束，得委任第三人擔任協商代表，而如果雇主得委任第三人擔任協商代表，他方面，工會欲委任第三人與雇主協商時，反而須得到雇主之書面同意，顯然有失勞資雙方對等、公平進行團體協商之精義，故團體協約法第 8 條所定協商代表專以工會之會員為限一節，應予限縮解釋，方屬公平。易言之，企業工會如果委任上級工會代表到團體協商之會場，擔任輔助、協助團體協商之工作（例如擔任團體協商會議之記錄，或者居於第二線提供企業工會有關協商策略等諮詢意見等而未直接針對協商議題發言之職務），並不需得到雇主或雇主團體之書面同意，不受到團體協約法第 8 條第 2 項但書之限制」。於後續臺北高等行政法院 104 年訴字第 740 號判決審理中，行政法院亦未對此部分表示不同意見，或可推認認同裁決見解。

(3) 雇主需指派有充分授權之協商代表，否則構成不誠信協商不當勞動行為，就此部分行政法院未有不同見解

① 裁決會 104 年勞裁字第 49 號裁決決定指出：「倘雇主指定無決定權限之人擔任協商代表，斷無法就工會所要求事項之實現可能性提出調整或修正意見、或引用資料具體說明雇主之立場，合理努力與工會妥協或讓步進而達成合意，為實質有效之協商。以日本為例，在企業層級之團體協商代表，通常為個人企業之事業主、法人之董監事或理監事、或雇主針對協商事項賦予處理權限之人。再者，工廠、分支機構等層級之團體協商，則應以該單位之負責人作為協商代表。倘雇主針對該協商事項指定無決定權限之協商代表出席的場合，則將被視為違反誠信協商義務之不當勞動行為，蓋因協商代表倘須一一徵求公司方面之意見，將無法進行實質有效之協商。」。於後續臺北高等行政法院 105 訴字第 355 號判決中，則未就此部分表示不同意見，或可推認認同裁決見解。

② 裁決會 108 年勞裁字第 4 號裁決決定指出：「團體協商之狀況雖然隨時會產生變化，雇主作出與之前所說的有所不同之言行時，並不當然為違反誠信協商的行為，亦即具有一定的理由且進行充分的說明時，即使撤回之前所說的，亦可以被評價為盡到了誠實協商義務。惟若團體協商當事人授權協商代表協商後，卻又無合理之理由拒絕同意，使一連串團體協商成為泡影，將使作為以漸進式的互相讓步而繼續之團體

協商過程喪失其基礎，無視團體協商是透過雙方之代表經過重重的討論而有所進展的程序，亦可能使協商的成果喪失，此亦應解為係違反誠信協商義務之行為。雙方自第 26 次團體協商會議起，相對人就其董事會之代理人均有將所有協商意見帶給相對人董事會決議，相對人董事會就第 26 次團體協商會議起之申請人主張均應已知悉明瞭。再者，如本會前述，雙方自第 26 次會議至第 31 次會議之 6 次會議中各自退讓彼此之條件而漸漸形成共識，各自不再堅持上述先前主張之條件，且從第 27 次會議紀錄中之決議：「雙方對於『每學年由董事會視學校財務狀況核發』之文字達成有條件共識，假設董事會同意後段「若需調整則應與教師協商，教師加入工會者，得授權教師工會協商。」之文字，工會對於視學校財務狀況之用詞可以接受，請董事會協商代表轉達董事會上開工會立場。」、第 31 次會議紀錄中申請人提出之方案二內容請相對人董事會斟酌、第 32 次會議紀錄中再另請相對人董事會斟酌前方案二之修正內容可得知，申請人均有請相對人董事會代表轉達申請之方案意見給相對人董事會知悉及討論，並進而於往後之協商中逐漸形成共識直至達成第 35 次之決議內容，而相對人所提出雙方第 27 次會議之錄音檔案，雖有提及對應方案文字以外之討論，還是需要相對人董事會另為決議云云，然如前述，團體協商之董事會代理人所稱『會將所有協商意見帶給董事會決議』等語，且申請人於協商中，均有請相對人董事會代理人轉達申請之方案意見給相對人董事會知悉及討論，雙方並於之後之協商中形成共識，自不得事後再以相對人董事會未通過為理由否定雙方於協商中達成之共識，否則當有違反團體協商中誠信協商之義務」。

於後續臺北高等行政法院 108 年訴字第 1288 號判決中除同意裁決見解外，更進一步指出：「勞資是否誠信進行團體協商之判斷，在於是否『同向』就協商合意為合理努力為據；而不是如雙務契約締結與否，殆以『對向』思考之合理性為其基礎，已如前述。於私法契約之締約階段，一造如確實告知受委任權限範疇，協談成果需受本人確認，而為他造知悉，協談成果因本人不同意而締約未成，於謀求自身利益最佳化之私法自治角度而言，容無過失，也無違誠信；但此與勞資團體協商本質不合。蓋勞資雙方經濟實力過於懸殊，若以謀求自身利益最佳化之角度，引用前揭締約過失之判斷標準於團體協商過程，則勞資團體協商殆無形成合意之可能；俾也勞資雙方認知穩定和諧之集體勞資關係為雙方（乃至於社會）之最佳利益，始可能促成協商合意。因此，勞資團體協商是否能達成集體合意，合意內容是否屬於最佳化，均仍有待契約自由此機制之運作，但凡有礙於協商合意形成可能之任何舉措，則均應被評價為有違協商誠信。原告一再以其協商代表未獲董事會充分授權為由，以合理化其撤回同意條款，又一再以其財務狀況為據，以正當化合意之破局，再將之演繹為原裁決決定認定事實錯誤。惟此，不僅未能說明原裁決決定認定事實有何錯誤，反而，益徵原告該等未指派具有充分協商權

限代表之表面協商，乃至於因此衍生之拖拉效應，在在顯示原告不僅未誠實應對參加人之要求而與之共同摸索達成合意之可能性，反而以代表權限受限、參加人有說明協商內容義務等等手法，阻礙協商合意之可能，有違協商誠信至明。」。

5. 誠信協商義務

(1) 裁決會針對誠信協商義務之解釋，獲行政院見解支持

① 裁決會 105 年勞裁字第 11 號裁決決定指出：「誠信協商義務宜解為勞資雙方須傾聽對方之要求或主張，而且對於他方之合理適當的協商請求或主張，己方有提出具體性或積極性之回答、主張或對應方案，必要時有提出根據或必要資料之義務。因此，如果係達成協商所必要之資料，則有提供給對方之義務，藉此尋求達成協商之合意，簡言之，為達成協商合意，勞資雙方應為合理的努力。日本學說及實務見解所謂誠實協商義務，係指在團體協商過程中，雇主不僅是聽取工會的要求或主張，而且必須對於工會的要求或主張做出具體性或積極性之回答或主張，必要時尚負有提示其根據或必要資料之義務。雖然雇主沒有全盤接受工會的主張或對其讓步之義務，但是對於致力於尋求合意的工會，雇主有透過誠實的對應而摸索達成合意的可能性之義務。」⁴⁸。

於後續臺北高等行政法院 105 年訴字第 1437 號判決亦指出：「有關勞資爭議及團體協約之協商，勞資雙方須傾聽對方之要求或主張，而且對於他方之合理適當的協商請求或主張，己方有提出具體性或積極性之回答、主張或對應方案，必要時有提出根據或必要資料之義務。」（最高行政法院 107 年判字第 125 號判決維持確定）

② 裁決會 106 年勞裁字第 11 號裁決決定：「按所謂誠信協商義務，並非是雇主必須達成讓步合意之義務。但是對於工會之要求，雇主應出示所以不能接受之論據，經過充分之討論，仍無法達成合意，致協商因而停止之情形，即不得謂雇主有違反誠信協商義務之情事，故如相對人確有難以同意申請人協商要求之情形，依上所述，相對人對於工會之要求，應出示所以不能接受之論據，並經過充分之討論，縱無法達成合意，相對人亦無所謂有違反誠信協商義務之情事。再者，判斷雇主是否盡誠信協商義務，應就歷次協商之過程尤其是發言之內容，前後一體觀察，始能正確判斷之，尚不得僅擷取協商過程中雇主或其代理人片段之言論內容，遽予認定其有違反誠信協商義務之情事。」。

於後續臺北高等行政法院 106 訴字第 1446 號判決中亦指出：「具體而言，勞資雙方須傾聽對方之要求或主張，而且對於他方之合理適當的協商請求或主張，己方有提出具體性或積極性之回答、主張或對應方案，必要時有提出根據或必要資料之義務。再者，所謂誠實信用原則係指協商過程應以

⁴⁸ 其他相同見解如 102 年勞裁字第 37 號、103 年勞裁字第 52 號裁決決定。

勞資雙方利益為衡量依據，非謂勞資雙方需要完全接受他方要求或完全讓步。以資方而言，非謂必須配合勞方達成讓步合意，始合乎誠實信用原則。」。

(2) 裁決決定就有無違反誠信協商義務之判斷標準，獲行政法院支持

① 裁決會 101 年勞裁字第 28 號裁決決定指出：「就雇主之行為是否違反團體協約法第 6 條第 1、2 項而有不當勞動行為的判斷時，應依勞資雙方間之互動脈絡以及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。」。於後續臺北高等行政法院 102 年訴字第 1060 號判決指出：「基此，就雇主之行為是否違反團體協約法第 6 條第 1、2 項而有不當勞動行為的判斷時，應依勞資雙方間之互動脈絡以及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 裁決會 106 年勞裁字第 11 號裁決決定指出：「判斷雇主是否盡誠信協商義務，應就歷次協商之過程尤其是發言之內容，前後一體觀察，始能正確判斷之，尚不得僅擷取協商過程中雇主或其代理人片段之言論內容，遽予認定其有違反誠信協商義務之情事。」。

於後續臺北高等行政法院 106 訴字第 1446 號判決指出：「裁決委員會為判斷安泰商銀行為是否構成違反誠信協商原則，自應依勞資關係脈絡，就客觀事實之一切情狀，作為認定，乃先釐清勞資雙方於第 24 次團體協約會議前，究有無討論團體協約草案第 40 條之內容，經綜合觀察勞資雙方於 104 年 11 月 27 日之第 19 次及 105 年 4 月 29 日之第 21 次團協會議記錄之內容，得知安泰商銀之協商代表於第 19 次及第 21 次協商會議中，對原告工會所提出之草案第 40 條之內容，雖表示無法接受，但就該條文確有說明為何不建議列入團體協約條文之理由，並提出與安泰商銀相同見解之主管機關函釋作為佐證，裁決委員會就勞資雙方上述協商之過程及其發言內容前後一體觀察，認資方已就該條為充分之說明，縱雙方對該條無法達成合意，資方亦無違反誠信協商義務，自不構成違反團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為。」⁴⁹。

⁴⁹ 臺北高等行政法院 108 年訴字第 1288 號判決亦表示：「基於前揭勞動三法導入不當勞動行為制度之意旨，本案具體事實於上開法文涵攝之際，就是否構成第 1 項所示誠信協商違反之判斷，應以勞資雙方是否確就以集體勞資關係和諧正常之『同向』協商合意有合理之努力為據，未盡此義務者，即有違誠信協商。申言之，應採促使集體勞資關係正常化的觀點，來看勞資雙方形成集體合意之可能，是否因任一方以消極不作為『拖拉戰術』或積極作為之『技術杯葛』等違反誠信

6. 團體協商開啟與終結：裁決會針對團體協商開啟與終結之見解，獲行政法院支持

裁決會 105 年勞裁字第 50 號裁決決定指出：「團體協約法雖未規定團體協商之開啟及終結之時點，惟解釋上，團體協商之開啟，當以一方當事人將團體協商之意思表示送達他方時為開啟時點；又團體協約法第 2 條既規定團體協約應為書面契約，是解釋上團體協商之意思表示亦應以書面為之，原則上應記載團體協商之主體，協商之對象事項，以及協商之代表，至於協商之時間及頻度、場所等，則得視雙方當事人後續之溝通而定。其次，團體協商何時終結？大致而言，如雙方當事人明示終結團體協商程序，固不待論，但當事人如未明示終結團體協商程序時，經審酌個案中雙方當事人互動狀況，客觀上如足以認定雙方當事人已經無續行團體協商之意思時，亦得認定雙方當事人以事實行為終結團體協商。再者，雙方當事人針對特定事項經過誠實協商後，因未能取得共識而陷入僵局或破裂之際，如果認為繼續協商不具意義時，當事人即不負有繼續協商之義務。」。

於臺北高等行政法院 106 訴字第 963 號判決指出：「團體協商之終結，如當事人未明示終結團體協商程序時，須審酌個案中雙方當事人互動狀況，客觀上如足以認定雙方當事人已經無續行團體協商之意思時，得認定雙方當事人以事實行為終結團體協商，或雙方當事人針對特定事項經過誠實協商後，因未能取得共識而陷入僵局或破裂之際，如果認為繼續協商不具意義時，當事人始不負有繼續協商之義務；故團體協商之終結，其判斷在於綜觀全貌，以辨是否存有無續行團體協商之意的客觀事實，非僅以偶一之各別拒絕行為為評斷。」。

7. 預備協商：裁決會針對預備協商之見解亦獲行政法院支持

裁決會 103 年勞裁字第 42 號裁決決定：「查所謂預備協商（日文為預備折衝或事務折衝），係為使預定之團體協商能順利進行，以整理團體協商議題及設定協商規則為目的所舉行之協商。」。105 勞裁字第 50 號裁決決定：「按團體協商當事人議定團體協商之程序事項，其目的在為後續進行之團體協商建立遊戲規則，屬於團體協商之『預備階段』，攸關團體協商之效率，偶亦涉及雙方當事人之協商策略；對此，本會於 103 年勞裁字第 42 號裁決決定亦指明：所謂預備協商（日文為預備折衝或事務折衝），係為使預定之團體協商能順利進行，以整理團體協商議題及設定協商規則為目的所舉行之協商…，可供參照。自此以觀，該預備階段如符合團體協約法第 2 條等所定團體協約之要件時，自應認為屬於團體協約協商範圍；雙方當事人於協議團體協商之程序事項時，亦應適用團體協約法第 6 條第 1 項、第 2 項有關團體協商義務之規定自明。」⁵⁰。

之方式妨礙而需予矯正，經裁決為不當勞動行為後，進而依第 5 項規定，由主管機關依職權交付仲裁，以破除永無止盡之協商困境，即時穩定和諧勞資集體關係（團體協約法第 6 條第 5 項 103 年 6 月 4 日增修立法理由參照）。並不是從私法自治各自謀求自身利益最佳化以締結契約，尤其不是基於勞資『對向』雙務契約之立場，觀察協約不成是否出於某一方締約上過失，或探究勞資雙方條件何者較為合理正當，而為是否具有協商誠信之判斷。」

⁵⁰ 105 年勞裁字第 50 號裁決決定進一步指出：「本會於 103 年勞裁字第 42 號裁決決定亦指明：

而在臺北高等行政法院 104 年訴字第 692 號判決中即指出：「原裁決認為依前開團體協約法第 6 條第 2 項第 1 款及第 8 條規定，工會欲依團體協約法提出協商時，應由其協商代表將合理適當之協商內容、時間、地點及進行方式向雇主提出，始得認為有協商之提出。並依其調查證據之結果，認定 103 年 7 月 17 日餐會邀請原告工會幹部及工會顧問（非工會會員，但為參加人公司股東），係每年都會舉辦之例行性餐敘，席間雖有提到加發獎金之事，但餐敘時各自彼此聊天話敘，無法完全知悉其他人之談話內容，無所謂協議之程序或外觀，應僅屬餐會聊天之話題，難認餐會中原告工會幹部有人提及加發獎金一事，即係原告工會提出正式團體協商之請求，參加人未與之協商即作成發給獎金之決定，自無所謂違反誠信協商可言等語，其認定事實並無錯誤，適用法規亦無不當。」（最高行政法院 105 判字 134 號判決維持）。亦即工會與雇主在餐會中間聊之談話內容，不具協商之形式或外觀。

8. 合理適當之團體協商內容，裁決會見解獲行政法院支持

(1) 裁決會 101 年勞裁字第 28 號裁決決定指出：「團體協約法第 6 條第 2 項第 1 款規定：『對於他方所提出合理適當之協商內容、時間、地點及進行方式，拒絕進行協商』，而所謂合理適當，須斟酌客觀上他方所提出之協商內容是否為另一方所能對應，如另一方客觀上不能對應時，即不能苛求其未盡團體協商義務或未盡誠實協商義務」。

於後續臺北高等行政法院 102 年訴字第 1060 號判決亦採相同見解：「又團體協約法第 6 條第 2 項第 1 款規定所謂之合理適當，須斟酌客觀上他方所提出之協商內容是否為另一方所能對應，如另一方客觀上不能對應時，即不能苛求認其未盡團體協商義務。」。

(2) 裁決會 103 年勞裁字第 52 號裁決決定：「故若工會向雇主提出特定事項之團體協約協商要求時，該事項必須是以約定勞動關係及相關事項為目的，特別是雇主有處分權且與工會會員勞動條件相關或涉及雇主與工會間關係的事項，並且內容合理適當者，雇主始負有誠信協商義務；若其不盡協商義務，始有可能構成團體協約法第 6 第 1 項之不當勞動行為。」。

於後續臺北高等行政法院 104 年訴字第 975 號判決亦指出：「再者，雙方於 101 年 11 月 2 日就 101 年勞裁字第 27 號裁決案達成和解，和解內容第一項為：『申請人（即參加人）與相對人（即原告）均確認就：（一）申請人參與相對人校務會議，以及（二）申請人（南勢）支會於相對人校務會議之提案權利等相關事項，相對人為適格之協商主體，雙方並同意於民國 101 年 11

所謂預備協商（日文為預備折衝或事務折衝），係為使預定之團體協商能順利進行，以整理團體協商議題及設定協商規則為目的所舉行之協商（參見西谷敏勞動組合法第 3 版第 302 頁），可供參照。自此以觀，該預備階段如符合團體協約法第 2 條等所定團體協約之要件時，自應認為屬於團體協約協商範圍；雙方當事人於協議團體協商之程序事項時，亦應適用團體協約法第 6 條第 1 項、第 2 項有關團體協商義務之規定自明。」。

月 20 日前，由相對人提出相對協商方案予申請人，雙方並同意立即開始進行團體協商，並期於一個月內儘速完成協商。』，有和解筆錄可稽；足見原告已確認參加人為團體協約協商之適格主體，並合意將參加人南勢支會於原告校務會議之提案權利等相關事項列為團體協約之協商事項，且該事項之內容合理適當，並無違反強制或禁止之規定，則依團體協約法第 6 條第 1 項之規定，原告負有誠信協商義務。」（最高行政法院 105 年裁字第 580 號裁定維持）。

9. 需在 60 日回應他方提出之團體協商內容，該 60 日之起算點，裁決與行政法院見解相同

裁決會 101 年勞裁字第 28 號裁決決定指出：「其次，同條項第 2 款規定：『未於 60 日內針對協商書面通知提出對應方案，並進行協商』，本款規定 60 日期間之目的在於督促他方當事人儘速提出對應方案，避免發生拖延協商之情形，如一方當事人有正當理由而未於 60 日內針對協商書面通知提出對應方案，尚不能即謂已構成未盡團體協商義務或未盡誠實協商義務。」⁵¹。

於後續臺北高等行政法院 102 年訴字第 1060 號判決亦指出：「又團體協約法第 6 條第 2 項第 1 款規定所謂之合理適當，須斟酌客觀上他方所提出之協商內容是否為另一方所能對應，如另一方客觀上不能對應時，即不能苛求認其未盡團體協商義務；其次，同條項第 2 款規定 60 日期間之目的，在於督促他方當事人儘速提出對應方案，避免發生拖延協商之情形，如一方當事人有正當理由而未於 60 日內針對協商書面通知提出對應方案，尚不能謂已構成未盡團體協商義務。依上引團體協約法第 6 條第 2 項之規定，『勞資之一方』於『有協商資格之他方』提出協商時，如有該條項所列各款情形者，始屬無正當理由拒絕協商。基此，首應確認係由「具備勞資一方當事人之資格」者，對於『亦具備協商資格之他方』所提出之協商，始有團體協約法第 6 條第 2 項各款之適用。團體協約法第 6 條第 2 項既規定，『勞資之一』於『有協商資格之他方』提出協商時，有該條項所列各款情形者，始屬無正當理由拒絕協商。基此，同條項第 2 款規定之：『未於 60 日內針對協商書面通知提出對應方案，並進行協商。』。所指 60 日之起算時點，即應自提出協商者及被要求進行協商者，各為具有協商資格之勞方與資方的前提可得確定之時起算，始符該條款之文義與規範意旨。」。

10. 協商必要資料之定義，裁決與行政法院見解相同

(1) 裁決會 102 年勞裁字第 61 號裁決決定：「又就雙方負有誠信協商義務之事項進行團體協約協商時，團體協法第 6 條第 2 項第 3 款係規定：『拒絕提供進行協商所必要之資料』，故資料提供義務之範圍限於『必要』。

⁵¹ 其他相同見解如 106 年勞裁字第 55 號裁決決定：「按團體協約法第 6 條第 2 項第 2 款規定：『未於 60 日內針對協商書面通知提出對應方案，並進行協商』，為無正當理由，本款規定 60 日期間之目的在於督促他方當事人儘速提出對應方案，避免發生拖延協商之情形。」。

從比較法之發展來看，關於必要資料提供義務，在於便利他方在熟悉情況之條件下為有效之團體協商，避免一方因資訊落差，導致團體協商功能之減損，藉以確立非對等契約當事人間之資訊提供義務。然團體協約法對『必要資料』並無定義，本會認所謂『必要資料』，應以『該資料與協商事項相關，且若無該資料之提供，則有關該事項之團體協商將不可能或難以進行』，作為個案判斷資料之必要性之基準。⁵²。而於後續臺北高等行政法院 105 訴字第 355 號判決中亦指出：「再按團體協約法第 6 條第 2 項第 3 款規定「拒絕提供進行協商所必要之資料」，係法律明定為無正當理由拒絕協商之事由，乃課勞資雙方提供進行協商所必要資料之義務，旨在於便利他方在熟悉情況之條件下為有效之團體協商，避免一方因資訊落差，導致團體協商功能之減損，藉以確立非對等契約當事人間之資訊提供義務，是倘係達成協商所必要之資料，即有提供給對方之義務，藉此尋求達成協商之合意。所謂『必要資料』，則應以『該資料與協商事項相關，且若無該資料之提供，則有關該事項之團體協商將不可能或難以進行』，作為個案判斷資料之必要性之基準。查參加人徐依工會法第 6 條第 1 款成立之企業工會，乃屬原告事業內之『勞工』所組織之工會；依同法第 7 條規定，原告之『勞工』且有義務加入參加人為其會員。參加人就所提『結清具有舊制年資之工會會員』之團體協約議題，以其 103 年 7 月 7 日函請求原告提供 3,319 名具舊制年資工會會員之任職與否、與原告簽訂業務代表合約之時間、6 個月平均薪資等協商必要資料，當時該項議題雖尚未經會員代表大會通過；惟依原告提出之 103 年 11 月 11 日參加人第 6 屆第 3 次會員代表大會記錄，乃於該次會議經會員代表 60 人出席，6 人委託出席（應出席 75 人），55 人通過該結清舊制年資團體協約草案，乃有逾 3 分之 2 以上會員代表出席，並經出席代表過半數之同意，堪認已經補正其程序，而溯及既往發生效力。又有關提出上述資料之必要性，已據參加人陳明：3,319 名具舊制年資工會會員任職與否涉及未來結清年資方案之適用範圍，即業務員仍在原告任職，始得適用參加人所提

⁵² 其他相同見解如裁決會 102 年勞裁字第 37 號、104 年勞裁字第 49 號、104 年勞裁字第 52 號及 107 年勞裁字第 64 號裁決決定。但 101 年勞裁字第 59 號特別指出：「美國法上，依據全國勞資關係法，雇主有義務提供工會潛在相關及有利於工會執行其法定職責之資料。美國全國勞資關係委員會長期以來之見解，有關協商單位員工資料，如姓名、地址、年資、工資給付率、職務分類表及其他工資給付有關之數據；休假、資遣計畫、獎勵計畫及其他福利或特權（不限於上述資料）等資料，為團體協商『推定相關』（Presumptively relevant information）之資料，工會不需證明特定之相關性，由雇主負缺乏相關性之舉證責任。至其他『非』推定相關資料，則應由工會證明其相關性，雇主始有提供之義務。另雇主之財務資料，雖原則上得不主動公開或提供，然雇主一旦在協商過程中援引財務負擔能力，作為無法接受勞方訴求之理由，則負有就自身財務狀況加以證實之義務，以利雙方誠實地進行團體協商。又日本實務上，對於雇主應提供之資料範圍並無明確規範，僅於個案上判斷雇主是否盡到『誠信協商義務』。申言之，雇主應盡量使工會理解並同意其主張，即使雇主對工會的要求無讓步之餘地，但至少雇主對於工會之要求應具體地說明其主張之根據，並提示必要資料，以誠意進行團體協商。」。

出之結清業務員舊制年資方案，已離職者並無適用之餘地；請求提供與原告簽訂業務代表合約之時間，主要原因在於 94 年 7 月 1 日開始實施勞退新制，如係 94 年 7 月 1 日以後始在原告處任職者，即無舊制年資，因此工會會員何時與原告簽訂業務代表合約，涉及受僱於原告之業務員之受僱始日、有無舊制年資及舊制年資之多寡；又 6 個月平均薪資，乃因依據勞工退休金條例第 11 條第 3 項規定，勞資雙方得協議以不低於勞基法第 55 條退休金之標準結清舊制年資，而計算退休金必須以平均工資作為基礎，且平均工資依據勞動基準法第 2 條第 4 款規定，係指計算事由發生之當日前 6 個月內所得工資總額除以該期間總日數所得之金額，涉及結算金額之計算等情在卷，足見若無上開資料之提供，則有關係爭結清舊制年資事項之團體協商將難以進行，是該等資料核屬進行上開協商之必要資料，堪以認定。」。

(2)依團體協約法提供必要資料，並不抵觸個人資料保護法，裁決與行政法院見解相同。

裁決會 104 年勞裁字第 49 號裁決決定指出：「縱認申請人請求 3,319 名具舊制年資工會會員與相對人簽訂業務代表合約之時間、六個月平均薪資等資料屬個人資料保護法之個人資料範疇，惟相對人提供前開資料予申請人，顯然未逾相對人蒐集目的必要範圍，蓋工會會員年資、薪資均為申請人執行其法定職責之資料，申請人又為企業工會，相對人既基於管理目的而保有工會會員前開資料，基於與工會於公司協商勞動條件調整之必要，本不應排除與工會分享前開資料之可能。退步言之，縱認提供資料予工會非屬雇主蒐集之特定目的必要範圍內，惟依個人資料保護法第 20 條第 1 項第 7 款規定，雇主於有利於當事人權益情形下得為特定目的外之利用。依工會基於保障會員權益而依法提出團體協約協商，雇主提供涉及工會會員個人資料之協商必要資料予工會，有助於團體協約協商並促成勞動條件之改善，有利於個資當事人權益，實無違反個人資料保護法之虞。況依團體協約法第 7 條規定：『因進行團體協約之協商而提供資料之勞資一方，得要求他方保守秘密，並給付必要費用。』相對人如基於保障會員個人資料之秘密性，擔心前開會員資料洩漏予工會以外之第三人，自得依法要求申請人保守秘密，實無須將個人資料保護法無限上綱，作為拒絕提供協商必要資料之託辭。」。

於後續臺北高等行政法院 105 年訴字第 355 號判決亦指出：「惟個資法係為規範個人資料之蒐集、處理及利用，以避免人格權受侵害，並促進個人資料之合理利用所訂定，依該法第 2 條規定：『本法用詞，定義如下：一、個人資料：指自然人之姓名……職業……社會活動及其他得以直接或間接方式識別該個人之資料。……三、蒐集：指以任何方式取得個人資料。四、處理：指為建立或利用個人資料檔案所為資料之記錄、輸入、儲存、編輯、更正、複製、檢索、刪除、輸出、連結或內部傳送。五、利用：指將蒐集之個人資料為處理以外之使用。……』第 5 條規定：『個人資料之蒐集、處理或利用，應尊重

當事人之權益，依誠實及信用方法為之，不得逾越特定目的之必要範圍，並應與蒐集之目的具有正當合理之關聯。』第 20 條第 1 項規定：『非公務機關對個人資料之利用，除第 6 條第 1 項所規定資料外，應於蒐集之特定目的必要範圍內為之。但有下列情形之一者，得為特定目的外之利用：一、法律明文規定。……六、經當事人同意。』可知，非公務機關得於蒐集個人資料之特定目的必要範圍內，利用該資料，並於法律明文規定、或經當事人同意，或有利於當事人權益之情形，為特定目的外之利用。又團體協約法係為規範團體協約之協商程序，促進勞資和諧，保障勞資權益所訂立；其第 6 條第 2 項第 3 款並明定勞資雙方有提供進行協商所必要資料之義務，而為依勞工退休金條例第 11 條第 3 項規定結清舊制年資，參加人請求原告提出之系爭 3 項資料，係進行系爭團體協商所必要之資料，前已述及。查參加人請求原告提供 3,319 名具舊制年資工會會員之任職與否、與原告簽訂業務代表合約之時間、6 個月平均薪資等協商必要資料，固屬涉及該等工會會員職業之個人資料；惟參加人為企業工會，其以原告與參加人會員具勞動契約關係，蒐集並管理上開資料，因其等勞務契約衍生之系爭舊制年資結清之團體協商，參加人請求原告就所提供 3,319 名具舊制年資工會會員是否仍在原告任職，原告僅須告知參加人其中確具舊制年資工會會員且仍屬其員工之參加人會員姓名，進而始提供該等會員與原告簽訂業務代表合約及 6 個月平均薪資，俾利結清其等舊制年資團體協商之進行。核原告管理保有之參加人會員個人資料，既源自於雙方之勞務契約關係，參加人請求原告提供系爭 3 項資料，復基於參加人會員與原告所涉勞動關係事項，由參加人進行系爭團體協商所必要，應認原告將其所蒐集之上開資料提供工會分享，仍在原告蒐集該等資料特定目的必要範圍內之合理利用，而無個資法第 20 條第 1 項但書例外有關「特定目的外利用」規定之適用。原告如基於保障參加人該等會員個人資料之秘密性，擔心前開會員資料外洩，乃得依團體協約法第 7 條規定：『因進行團體協約之協商而提供資料之勞資一方，得要求他方保守秘密，並給付必要費用。』要求參加人保守秘密。況原告依參加人請求提供系爭進行結清參加人會員舊制年資團體協商之必要資料，既係團體協約法第 6 條第 2 項第 3 款所明定，已如前述，縱原告主張此屬特定目的外利用範疇，亦因符個資法第 20 條第 1 項第 1 款規定，而不生應取得參加人各該會員書面同意始得提供之問題。」

11. 迴避工會進行協商構成不誠信協商，裁決與行政法院見解相同

裁決會 102 年勞裁字第 16 號裁決決定指出：「按團體協商之主體為工會與雇主，協商過程中，自應互以他方為協商對象，方符合團體協商、協約自治之真諦，因之，原則上雇主如迴避工會，而直接與工會會員進行個別協商，或徵求個別工會會員之同意或意見，或向個別會員為說明或通知，此等行為實係忽視團體協商，其結果將使團體協商空洞化，令進行中之團體協商意義

盡失，故應解為係違反誠信協商義務。」⁵³。

於後續臺北高等行政法院 102 年訴字第 2002 號判決中亦指出：「按團體協約法第 6 條第 1 項明定勞資雙方應本誠實信用原則，進行團體協約之協商。原告就議題(三)『建立科展輪流機制』部分，既先於 101 年 12 月 6 日與參加人達成和解，簽立和解書同意於 102 年 1 月 25 日前，向參加人提出協商方案，開始進行團體協商，有如上述，自應依團體協約法第 6 條第 1 項規定本誠實信用原則，與參加人進行團體協約之協商。原告固曾於 102 年 2 月 21 日，在原告第 1 會議室，就上開和解書議題(三)『建立科展輪流機制』部分與參加人進行團體協商，但因雙方意見不合，無法達成共識，有該團體協商會議紀錄足佐，足知雙方仍存在歧見，自有待進一步第 2 次之團體協商。惟原告不為此圖，卻於第 1 次團體協商前，即逕自對議題(三)『建立科展輪流機制』部分，進行並完成校內教師意見普查，實有未依上開和解書內容履行，而有違反團體協約法第 6 條第 1 項規定誠實信用原則之行為灼然。」。

12. 對於工會提出之協商完全不予回應，構成不誠信協商，裁決與行政法院見解相同

裁決會 104 年勞裁字第 30 號裁決決定：「查相對人於收受申請人上開 104 年 5 月 11 日有關團體協約協商之請求後，遲無任何回應，縱使申請人於 104 年 6 月 17 日再次提請相對人應速召開協商會議進行協商，相對人仍置之不理；相對人甚至無視申請人有關『停止修訂新制教師評鑑辦法』之協商議題，逕自於 104 年 6 月 17 日召開主管會報通過修訂教師評鑑辦法，可見相對人確實無視申請人工會之存在，而意圖使申請人之協商請求無疾而終，難謂對申請人之工會活動無不當影響或妨礙，足堪認定相對人自 104 年 5 月 11 日起至本裁決提出之日止，對於申請人要求進行團體協商之書面是否完全無回應之不作為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。」。

後續臺北高等行政法院 105 年訴字第 311 號判決亦指出：「惟查，參加人既於 104 年 5 月 11 日函文中載明其已具有協商資格，倘原告對其協商資格有所疑義，應要求參加人為補充說明或提出相關事證，而非置之不理，事隔近 2 月，始發函新北市政府勞工局請求釋示，且原告所提之相關疑義應可自教育部所編定之「私立學校教師適用勞動三法及勞資爭議處理參考手冊」中得到釋疑，可知原告發函新北市政府勞工局之真正動機，不無疑義。參以原告於接獲參加人之團體協約協商請求後，無視參加人有關『停止修訂新制教師評鑑辦法』之協商議題，仍於 104 年 6 月間通過修訂『教師評鑑辦法』，此有原告 103 學年度第 2 學期第 8 次主管會報紀錄、103 學年度第 2 學期第 2 次校務會議紀錄可稽等情，足徵原告確實無視參加人存在，而意圖使參加人之協商請求無疾而終，對工會活動確有不當影響或妨礙，是以，被告認定原告對於參加人之協商請求，完全無回應之不作為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5

⁵³ 其他相同見解如 102 年勞裁字第 61 號、106 年勞裁字第 55 號裁決決定。

款規定之不當勞動行為，並無違誤。」。

13. 變更已達協商共識之條款構成不誠信協商，裁決與行政法院見解相同

裁決會 105 年勞裁字第 22 號裁決決定：「相對人於 105 年 3 月 11 日第 20 次團體協商會議時，將達成共識分別已超過 3 年 2 個月、7 個月餘之團體協約草案第 36 條增列第 3 款及第 28 條第 1 項前段之內容予以變更，再列入預訂討論之條文中，雖經申請人之反對，相對人直至 105 年 9 月 25 日第 23 次團體協商會議時仍堅持其意見，致原已達成合意之上開草案條文歸於徒勞，且延滯協商程序，其行為係違反誠信協商義務，構成團體協約法第 6 條第 1 項規定之不當勞動行為。惟如在團體協商過程中，就尚未達成共識之條文進行討論時，為使協商能有所進展，經協商當事人合意就已達成共識之條文再行提出併同協商，則尚無構成違反誠信協商之情事。」⁵⁴。

於後續臺北高等行政法院 106 年訴字第 247 號判決中亦指出：「被告不當勞動行為裁決委員會調查後，認原告將勞資雙方已有共識分別超過 3 年 2 月、7 個月餘之上開草案第 36 條增列第 3 款及第 28 條第 1 項前段內容變更，再列入預定討論條文，雖經參加人反對，原告直到 105 年 9 月 25 日第 23 次團體協商會議時仍堅持其意見，致原已達成合意之上開草案條文歸於徒勞，且延滯協商程序，而認其行為係違反誠信協商義務，構成團體協約法第 6 條第 1 項規定之不當勞動行為，經核其認定之事實與卷附證據並無不符，其判斷非出於錯誤之基礎事實認定，既充分斟酌相關事項，亦未見有以無相關事項之考量，且無違反一般公認價值判斷標準、法定正當程序或其他違法情事，基於首揭之說明，本院自應予以尊重。」。

14. 就已達協商共識之條款拒絕簽署團體協約，構成不誠信協商，裁決與行政法院見解相同

(1) 裁決會 103 年勞裁字第 52 號裁決決定指出：「又團體協商已就協商內容達成合意之地步，卻拒絕簽訂書面之協約，原則上可解為構成拒絕協商之不當勞動行為」⁵⁵。

於後續臺北高等行政法院 104 年訴字第 975 號判決中亦指出：「原告自雙方開始協商之時即為保留校務會議為代表制或全體制之彈性，而於第 1 次協商時即與參加人達成第 4 條文字內容之合意。則原告於雙方歷經約 1 年 4 個月，於 103 年 4 月 9 日第 8 次協商時達成全部條文合意，雙方已達可簽署團體協約之程度之後，卻於 103 年 5 月 14 日第 9 次協商時，又就第 1 次協商時即已達成合意之第 4 條提出修正意見，並堅持至第 12 次協商，致無法簽屬團體協約之行為，顯有就已全部達成合意之團體協約草案拒絕簽署及延滯協商之違反誠信協商義務之

⁵⁴ 其他相同見解如 106 年勞裁字第 11 號及 108 年勞裁字第 4 號裁決決定。

⁵⁵ 其他相同見解如 104 年勞裁字第 34 號裁決決定。

情事。」（最高行政法院 105 年裁字 580 號裁定維持）。

(2)裁決會 105 年勞裁字第 11 號裁決決定指出：「如權力機關因合理、正當之理由而否決已協商合意之團體協約草案，則拒絕簽署協約者不應逕認為不誠信協商。況團體協約法第 9 條既規定團體協約須經內部民主程序得到權力機關同意後始得以工會名義簽約，如因會員大會或會員代表大會否決已協商合意之團體協約草案，即認工會構成不當勞動行為，實屬過苛。是本會認為勞資雙方已就協商內容達成合意之地步，卻拒絕簽訂書面之協約，原則上可解為構成拒絕協商之不當勞動行為，惟如因出於合理、正當之理由而拒絕簽署協約者，不在此限。」。

於後續臺北高等行政法院 105 年訴字第 1437 號判決中亦指出：「團體協商已就協商內容達成合意之地步，卻拒絕簽訂書面之協約，其不尊重協商之結果，將使勞資雙方過去在團體協商過程中尋求合意之努力完全喪失意義，原則上可解為構成拒絕協商之不當勞動行為，合先敘明。原告以其內部存在複數工會為由，主張勞動關係及條件係適用於全體員工及各工會之會員，而非僅適用於參加人之會員，如須取得參加人工會之同意後始得實施，事實上即難以進行調整等語，惟原告企業內在協商當時即已存在複數工會，此為原告明知之事實，原告在與參加人協商時，自應慮及前開約定可能造成管理上困擾之情事，於團體協約之協商過程充分考量，原告於協商完成後，以此為由拒絕簽署已合意之協約內容，自無可取。次查原告員工人數達 2 萬餘人及對應工會 12 個，實非於協商期間始發生之事實，有關團體協約法第 13 條禁搭便車條款之適用可能造成企業管理上之困難，原告本應於協商過程中充分考量；況原告之協商代表於第 8 次協商會議中即提出複數工會問題，仍於該次協商會議中通過前開合意條文，事後亦未於協商過程中再度提出修正意見，足見原告業經充分考量後始同意前開禁搭便車條款，其於協商達成合意後始據此拒絕簽約，要求重新協商，不具合理性及正當性。」（最高行政法院 107 年判字第 125 號判決維持）。

四、不當勞動行為裁決決定之民事法院訴訟判決分析

(一)判決分析之導讀：結構、類型與趨勢分析

1. 民事訴訟案件情形概要

本研究經過搜尋後，計檢索到 49 件與不當勞動裁決內容相關之民事訴訟案件(本訴與反訴分別計算為一件案件；不包括定暫時狀態假處分案件與債務人異議之訴)。其中判決書內明確記載係依勞資爭議處理法第 48 條所提起或定審判權之案件有 14 件，未明確計載依勞資爭議處理法第 48 條所提起或定審判權之案件有件但提及裁決者有 19 件，非依勞資爭議處理法第 48 條提起或定審判權也未提及裁決之訴訟有 9 件。因未繳裁判費而裁定駁回者有 1 件，為臺灣臺北地方法院 103 年度勞訴字第 169 號(103 年勞裁字第 1 號裁決)。因民事法院無審判權而以

裁定移送行政法院或駁回者有 1 件，為臺灣臺北地方法院 104 年度北勞簡字第 20 號裁定(103 年勞裁字第 31 號)。因和解或調解而結束訴訟程序者有 2 件，為臺灣高雄地方法院 105 年審訴字第 1800 號(104 年勞裁字第 58 號)、臺灣臺北地方法院 107 年重勞訴字第 50 號(106 年勞裁字第 58 號)。因僅查到程序裁決或實體判決尚未做成而無法確認者 3 件，為臺灣高等法院 107 年度勞抗字第 22 號裁定與臺灣士林地方院 106 年度湖勞簡字第 13 號裁定(106 年勞裁字第 20 號裁決)、臺灣臺北地方法院 107 年重勞訴字第 52 號(106 年勞裁字第 69 號)、臺灣臺北地方法院 107 年度重勞訴字第 13 號(106 年勞裁字第 69 號)。

2. 依勞資爭議處理法第 48 條提起或定審判權之訴訟

其中，依勞資爭議處理法第 48 條提起或定審判權之案件，其確定判決或未確定之最新審級判決字號(以下各分類之判決字號亦同)分別為最高法院 106 年度台上字第 149 號判決(100 年勞裁字第 2 號裁決)、臺灣高等法院 102 年度勞上字第 84 號判決(100 年勞裁字第 2 號裁決)、臺灣高雄地方法院 101 年度勞訴字第 109 號(100 年勞裁字第 28 號裁決)、臺灣高等法院高雄分院 108 年度重勞上更二字第 1 號判決(101 年勞裁字第 9 號裁決)、最高法院 103 年度台上字第 608 號裁定(101 年勞裁字第 43 號裁決)、最高法院 105 年度台上字第 1022 號判決(102 年勞裁字第 18 號裁決)、最高法院 108 年度台上字第 140 號裁定(104 年勞裁字第 20 號裁決)、臺灣高等法院臺中分院 105 年度勞上字第 27 號判決(104 年勞裁字第 27 號裁決)、臺灣新北地方法院 105 年重勞訴字第 11 號(105 年勞裁字第 1 號裁決)、最高法院 108 年度台上字第 2508 號判決(105 年勞裁字第 28 號裁決)、臺灣桃園地方法院 106 年度勞簡上字第 18 號判決(105 年勞裁字第 36 號裁決)、最高法院 108 年度台上字第 384 號裁定(105 年勞裁字第 40 號)、107 年度壠勞簡字第 14 號(106 年勞裁字第 42 號裁決)等 12 件判決。另有 1 件臺灣臺北地方法院 108 年度他調訴字第 1 號判決(106 年勞裁字第 47 號裁決)是依勞資爭議處理法第 48 條第 5 項提起之宣告裁決無效或撤銷之訴。

此外，值得注意者為雖工會法第 35 條第 2 項所定之涉私權案件為因不當勞動行為而致之解僱、減薪或降調，但由於解僱、減薪或降調常以考績或記過為依據，故在民事審判中法院常會對資方所為之考績或記過過程進行調查與審理。

又，值得注意者本類型之案件，亦存在著提其確認之訴時同時提起不當得利返還之訴之情形，例如：臺灣高雄地方法院 101 年度勞訴字第 109 號。

3. 非依勞資爭議處理法第 48 條提起或定審判權但提及裁決之訴訟

而在非依勞資爭議處理法第 48 條所提起或定審判權卻提及裁決之訴訟，本研究搜尋到下列民事訴訟案件：其確定判決或未確定之最新審級判決字號分別為：最高法院 103 年度台上字第 918 號判決(100 年勞裁字第 6 號裁決)、最高法院 104 年度台上字第 836 號判決(101 年勞裁字第 9 號裁決)、臺灣高等法院 108 年度勞

上字第 91 號判決(101 年勞裁字第 9 號裁決)、臺北地方法院 107 年度勞訴更一字第 1 號(101 年勞裁字第 52 號裁決)、臺灣高等法院 103 年度重勞上字第 5 號判決(101 年勞裁字第 39 號裁決)、臺灣高雄地方法院 105 年度訴字第 669 號(101 年勞裁字第 72 號裁決)、臺灣高等法院 105 年度上字第 172 號判決(102 年勞裁字第 10 號裁決)、最高法院 106 年度台上字第 1211 號裁定(102 年勞裁字第 10 號裁決)、臺灣高等法院 107 年度勞上易字第 79 號判決(102 年勞裁字第 18 號裁決)、臺灣高等法院 109 年度上更一字第 88 號判決(102 年勞裁字第 21 號裁決)、臺灣臺中地方法院 104 年度勞簡上字第 2 號判決(102 年度勞裁字第 40 號)、最高法院 105 年度台上字第 158 號裁定(102 年勞裁字第 49 號)、臺灣新北地方法院 105 年度勞訴字第 112 號判決(103 年勞裁字第 5 號裁決)、臺灣高等法院臺中分院 107 年度上字第 511 號判決(105 年勞裁字第 35 號裁決)、臺灣高等法院 107 年度勞上字第 145 號判決(106 年勞裁字第 7 號)、臺灣臺北地方法院 107 年度勞訴字第 66 號(106 年勞裁字第 58 號)、臺灣高雄地方法院 107 年勞訴字第 131 號(106 年勞裁字第 59 號第 60 號號)、臺灣桃園地方法院 107 年重勞訴字第 8 號(本訴與反訴同一份判決書；106 年勞裁字第 70 號暨其更正書與 107 勞裁字第 7 號)。

4. 其他：非依勞資爭議處理法第 48 條提起而與裁決爭執事項相關之訴訟

100 勞裁字第 6 號(上海商銀工會幹部調職解僱事件)中，臺灣臺北地方法院 104 年度勞訴字第 187 號之資方提起返還資遣費、預告工資及公提養老金等不當得利之訴並未提及該號裁決決定。然臺灣臺北地方法院 104 年度勞訴字第 187 號之資方提起返還資遣費、預告工資及公提養老金等不當得利之訴雖未提及該號裁決，但臺北地方法院判決理由中明確表示臺北地方法院 101 年度重勞訴字第 10 號、臺灣高等法院 101 年度重勞上字第 37 號、最高法院 103 年度台上字第 918 號判決(均為 100 年勞裁字第 6 號裁決後續之民事救濟訴訟字號)均已確認於原告 100 年 8 月 29 日資遣被告既非合法，本院及兩造即應受其拘束。

101 年勞裁字第 52 號裁決(大同訊電停止代扣工會會費事件)及 101 年勞裁字第 54 號裁決(大同股份有限公司停止代扣工會會費事件)，則是在不當勞動裁決委員會宣告大同訊電公司及大同股份有限公司停止代扣大同股份有限公司關係企業工會構成不當勞動行為後，該二公司員工提起確認與大同股份有限公司關係企業工會會員關係不存在之訴。該訴訟最新判決字號為臺灣高等法院 107 年度重上更一字第 161 號判決，目前上訴最高法院審理中。本件裁決申請人與相對人間就代扣工會會費一事有過多次不當勞動裁決，而裁決委員會亦曾在 101 年勞裁字第 52 號表示：「基於工會會務自主化之原則，有關會員之入會、出會問題，應依工會章程認定之。縱會員於入、出會問題上與工會產生爭議，為避免雇主介入支配工會運作而生不當勞動行為之嫌，雇主自應保持中立立場。爰此，相對人於代扣會費時，無審查申請人會員名單之權利，就申請人所提代扣會費之會員名單

亦不負查證之義務，相對人不得以申請人未舉證會員人數或未提供會員代扣同意書而拒絕代扣會費」。準此，針對此二裁決之後續由工會會員所提之確認會員身分不存在之訴，法院如何判斷工會會員身分存在與否，即有觀察之必要。

105 年勞裁字第 36 號(永豐餘工業用紙股份有限公司調職減薪申請調解之工會理事事件)中，勞方所提給付資遣費訴訟部分，最高法院 107 年度台上字第 2492 號裁定之勞方所提給付資遣費訴訟，雖曾於本號裁決做成前停止訴訟程序，但仍法院心證理由未提及本號裁決。

105 年勞裁字第 41 號(中華航空否認團體協約與發放「破壞罷工津貼」事件)中，無論臺灣桃園地方法院 106 年度訴字第 1457 號之資方提起撤銷暴利行為之訴，或臺灣臺北地方法院 106 年度勞訴字第 224 號判決之勞方提起給付外站津貼之訴，雖多次言及「團體協約」、「罷工投票」、「勞資爭議調解」等語，卻未見言及本號裁決。又最高法院 108 年度台上字第 2193 號判決之罷工期間因執行總統專機任務被工會退會之會員屠○○請求確認會籍存在之訴中，最高法院雖將判決發回高等法院改判，但觀閱三個審級之判決書，亦未提及本號裁決。

106 年勞裁字第 6 號(普來利實業股份有限公司資遣工會理事長事件)中，臺灣高等法院 107 年度勞上字第 85 號判決之勞方提起確認僱傭關係存在之訴，原告雖於第一審起訴提及本號裁決，然僅為說明資方之行為未違反工會法第 35 條。法院心證理由之論述重點置於資方所為之資遣是否符合勞基法第 11 條之規定，未見提及本號裁決。

106 年勞裁字第 7 號(桃園汽車客運記過解僱工會理事事件)事件中，臺灣桃園地方法院 106 年度勞訴字第 72 號判決之勞方提起給付加班費等訴訟，勞資雙方之爭執重點在於各項給付之計算方式，未提起本號裁決。

在由臺灣鐵路產業工會提起之 106 年勞裁字第 8 號(台灣鐵路管理局春節拒絕加班並依法休假員工記曠職事件)中，裁決決定駁回申請人申請。之後臺鐵員工對臺灣鐵路工會提出確認會員關係不存在之訴。臺灣臺北地方法院 108 年勞簡上字第 31 號民事判決之中，雖確認該等員工與臺灣鐵路工會會員關係不存在，但判決書中未提及本號裁決。

(二)不當勞動行為裁決決定之民事法院訴訟判決分析：以「不利益待遇」類型為中心

1. 各類型不當勞動行為裁決決定後，續行民事訴訟之判決件數分析

前言：在現有的與不當勞動行為相關之民事訴訟者，目前主要為因是否構成工會法第 35 條第 1 項「不利益待遇」而依同條第 2 項確認無效有疑義，而續行民事訴訟之案件。

(1)判決(案件)名稱、數量與法院審理級數

①終局確定之判決(案件)名稱與數量

因對是否構成工會法第35條第1項「不利益待遇」而依同條第2項確認無效有疑義，經勞方或資方起訴而續行民事訴訟之確定案件目前有17件。其裁決字號(含事件名稱)與確定判決之對照如下表：

裁決字號(含事件名)	確定審級判決字號
勞裁(100)字第6號(上海商銀工會幹部調職解僱事件)	最高法院103年度台上字第918號判決
勞裁(100)字第28號(南臺灣汽車客運工會幹部記過解僱事件)	臺灣高雄地方法院101年度勞訴字第109號判決
101年勞裁字第43號(新北市政府環境保護局解僱工會理事長事件)	最高法院103年度台上字第608號裁定
102年勞裁字第10號(中華系統整合有限公司解僱勞資會議勞方代表事件)	最高法院106年度台上字第1211號裁定
102年勞裁字第18號(上海商銀工會幹部解僱事件)	最高法院105年度台上字第1022號判決
102年勞裁字第49號(中華航空解僱濫用藥物工會幹部事件)	最高法院105年度台上字第158號裁定
103年勞裁字第1號(台北市第九信用合作社解僱工會理事長事件)	臺灣臺北地方法院103年度勞訴字第169號裁定
103年勞裁字第31號(橡樹工業材料公司工會幹部KPI總分扣分事件)	臺灣臺北地方法院民事裁定104年度北勞簡字第20號
104年勞裁字第20號(普利來公司終止與籌組工會員工間之僱傭契約)	最高法院108年度台上字第140號裁定
104年勞裁字第27號(豐原客運解僱進行工會活動工會會員事件)	高等法院臺中分院105年度勞上字第27號
104年勞裁字第29號(富邦商銀工會幹部因「黑函」遭懲處與調職事件)	臺北地方法院105年度勞訴字第25號民事裁定
104年勞裁字第58號(高雄銀行調動新舊任工會理事長職位)	臺灣高雄地方法院105年審訴字第1800號
105年勞裁字第1號(新海瓦斯工會幹部工作調動後解僱事件)	臺灣新北地方法院民事判決105年度重勞訴字第11號
105年勞裁字第36號(永豐餘工業用紙股份有限公司調職減薪申請調解之工會理事事件)	臺灣桃園地方法院106年度勞簡上字第18號判決
105年勞裁字第40號(臺灣港務港勤股份有限公司契約期滿不再續聘爭取勞	最高法院108年度台上字第384號裁定

裁決字號(含事件名)	確定審級判決字號
動條件之員工事件)	
106年勞裁字第42號(桃園汽車客運打壓工會活動事件)	臺灣桃園地方法院107年壠勞簡字第14號判決
106年勞裁字第58號(遠東航空打壓工會活動事件)	臺灣台北地方法院108勞移調字第3號

②以所涉各種「不利益待遇」之爭議類型進行分類

上述案件以其所構成工會法第35條第1項「不利益待遇」之類型，可區分為涉及私權爭議與非私權爭議者。

A. 私權爭議:解僱；減薪；降調

涉及解僱不利益待遇裁決決定續行民事訴訟且已判決確定之案件有12件，其終審判決分別是最高法院103年度台上字第918號判決(勞裁(100)字第6號)、臺灣高雄地方法院101年度勞訴字第109號判決(勞裁(100)字第28號)、最高法院103年度台上字第608號裁定(101年勞裁字第43號)、最高法院106年度台上字第1211號裁定(102年勞裁字第10號)、最高法院105年度台上字第1022號判決(102年勞裁字第18號)、最高法院105年度台上字第158號裁定(102年勞裁字第49號)、臺灣臺北地方法院103年度勞訴字第169號裁定(103年勞裁字第1號)、最高法院108年度台上字第140號裁定(104年勞裁字第20號)、臺灣高等法院臺中分院105年度勞上字第27號(104年勞裁字第27號)、臺灣新北地方法院民事判決105年度重勞訴字第11號(105年勞裁字第1號)、最高法院108年度台上字第384號裁定(105年勞裁字第40號)、臺灣桃園地方法院107年壠勞簡字第14號判決(106年勞裁字第42號)、臺灣台北地方法院108年勞移調字第3號(106年勞裁字第58號)。

涉及減薪不利益待遇裁決決定續行民事訴訟且已判決確定之案件有2件，其終審判決分別為臺灣高雄地方法院105年審訴字第1800號(104年勞裁字第58號)、臺灣桃園地方法院106年度勞簡上字第18號判決(105年勞裁字第36號)。

涉及降調不利益待遇裁決決定續行民事訴訟且已判決確定之案件有3件，分別為最高法院103年度台上字第918號判決(勞裁(100)字第6號)、臺灣桃園地方法院106年度勞簡上字第18號判決(105年勞裁字第36號)、臺灣高雄地方法院105年審訴字第1800號(104年勞裁字第58號)。

B. 非私權爭議:

涉及其他不利益待遇爭議裁決決定續行民事訴訟且已判決確定之案件有2件，臺灣臺北地方法院民事裁定104年度北勞簡字第20號(103年勞裁字第31號)、臺北地方法院105年度勞訴字第25號民事裁定(104年勞裁字第29號)。

(2) 進入民事訴訟之審理審級數統計

① 已確定之判決，於法院歷經訴訟審級數之統計

在 17 件對是否構成工會法第 35 條第 1 項「不利益待遇」而依同條第 2 項確認無效有疑義，經勞方或資方起訴而續行民事訴訟，並且已確定之案件中，因起訴不合法遭法院裁定駁回者有 3 件，約占 18%，其駁回訴訟裁定分別為臺灣臺北地方法院 103 年度勞訴字第 169 號裁定(103 年勞裁字第 1 號)、臺灣臺北地方法院 104 年度北勞簡字第 20 號裁定(103 年勞裁字第 31 號)、臺北地方法院 105 年度勞訴字第 25 號民事裁定(104 年勞裁字第 29 號)。兩造於第一審裁判前達成和解者有 2 件，約占 12%，其案件字號分別為臺灣高雄地方法院 105 年審訴字第 1800 號(104 年勞裁字第 58 號)、臺灣台北地方法院 108 年勞移調字第 3 號(106 年勞裁字第 58 號)。歷經一審判決即告確定者有 3 件，約占 19%，其判決字號分別為臺灣高雄地方法院 101 年度勞訴字第 109 號判決(勞裁(100)字第 28 號)、臺灣新北地方法院民事判決 105 年度重勞訴字第 11 號(105 年勞裁字第 1 號)、臺灣桃園地方法院 107 年壠勞簡字第 14 號判決(106 年勞裁字第 42 號)。經二審級裁判而告確定者有 2 件，約占 12%，其判決字號分別為臺灣高等法院臺中分院 105 年度勞上字第 27 號(104 年勞裁字第 27 號)、臺灣桃園地方法院 106 年度勞簡上字第 18 號判決(105 年勞裁字第 36 號)。經歷三個審級而告確定者有 7 件，約占 41%，最高法院 103 年度台上字第 918 號判決(勞裁(100)字第 6 號)、臺灣高雄地方法院 101 年度勞訴字第 109 號判決(101 年勞裁字第 43 號)、臺灣高雄地方法院 101 年度勞訴字第 109 號判決(勞裁(100)字第 28 號)、最高法院 106 年度台上字第 1211 號裁定(102 年勞裁字第 10 號)、最高法院 105 年度台上字第 1022 號判決(102 年勞裁字第 18 號)、最高法院 108 年度台上字第 140 號裁定(104 年勞裁字第 20 號)、最高法院 108 年度台上字第 384 號裁定(105 年勞裁字第 40 號)。

② 已確定之案件，依其所涉爭議類型不同進行之統計

A. 私權爭議:解僱；減薪；降調

a. 解僱

不當勞動裁決涉及解僱不利益待遇裁決決定而續行民事訴訟且已判決確定之案件有 12 件。

其中經歷三個審級者有 7 件，占約 58%，其所涉及之不當勞動裁決字號分別為勞裁(100)字第 6 號(上海商銀工會幹部調職解僱事件)、101 年勞裁字第 43 號(新北市政府環境保護局解僱工會理事長事件)、102 年勞裁字第 10 號(中華系統整合有限公司解僱勞資會議勞方代表事件)、102 年勞裁字第 18 號(上海商銀工會幹部解僱事件)、102 年勞裁字第 49 號(中華航空解僱濫用藥物工會幹部事件)、104 年勞裁字第 20 號(普利來公司終止與籌組工會員工間之僱傭契約事

件)、105 年勞裁字第 40 號(臺灣港務港勤股份有限公司契約期滿不再續聘爭取勞動條件之員工事件)。經歷二個審級者有 1 件, 約占 8%, 其所涉及之不當勞動裁決字號為 104 年勞裁字第 27 號(豐原客運解僱進行工會活動工會會員事件)之續行民事訴訟案件。僅經歷一個審級者有 3 件, 約占 25%。其所涉及之不當勞動裁決字號為勞裁(100)字第 28 號(南臺灣汽車客運工會幹部記過解僱事件)、105 年勞裁字第 1 號(新海瓦斯工會幹部工作調動後解僱事件)、106 年勞裁字第 42 號(桃園汽車客運打壓工會活動事件)之後續民事訴訟案件。因起訴不合法而以裁定駁回者有 1 件, 約占 8%。其所涉及之不當勞動裁決字號為 103 年勞裁字第 1 號(台北市第九信用合作社解僱工會理事長事件)。因和解而終止民事訴訟程序者有 1 件, 約占 8%。其所涉及之不當勞動裁決字號為 106 年勞裁字第 58 號(遠東航空打壓工會活動事件)。

b. 減薪

不當勞動裁決涉及減薪不利益待遇裁決決定而續行民事訴訟且已判決確定之案件有 2 件。

其中經歷二個審級者有 1 件, 占 50%, 其裁決字號為 105 年勞裁字第 36 號(永豐餘工業用紙股份有限公司調職減薪申請調解之工會理事事)。因和解而結束民事訴訟程序者有 1 件, 占 50%, 為 104 年勞裁字第 58 號(高雄銀行調動新舊任工會理事長職位)。

c. 降調

不當勞動裁決涉及降調不利益待遇裁決決定而續行民事訴訟且已判決確定之案件有 4 件。

其中經歷三個審級者有 2 件, 占 50%, 其裁決字號為勞裁(100)字第 2 號(台灣證券交易所工會幹部連四年考績乙等與降調事件)、勞裁(100)字第 6 號(上海商銀工會幹部調職解僱事件)。經歷二個審級者而確定有 1 件, 占 25%。其裁決字號為 105 年勞裁字第 36 號(永豐餘工業用紙股份有限公司調職減薪申請調解之工會理事事)。因和解而結束民事訴訟程序者有 1 件, 占 25%, 為 104 年勞裁字第 58 號(高雄銀行調動新舊任工會理事長職位)。

B. 非私權爭議:

不當勞動裁決涉及其他不利益待遇裁決決定而續行民事訴訟且已判決確定之案件有 3 件。

其中經歷三個審級者有 1 件, 約占 33%, 其裁決字號為勞裁(100)字第 2 號(台灣證券交易所工會幹部連四年考績乙等與降調事件)。

因起訴不合法而以裁定駁回者有 2 件, 約占 66%, 其裁決字號為 103 年勞裁字第 31 號(橡樹工業材料公司工會幹部 KPI 總分扣分事件)、104 年勞裁字第 29 號(富邦商銀工會幹部因「黑函」遭懲處與調職事件)。

(3)單純以「不利益待遇」向民事法院請求，不涉及一項五款支配介入之裁決案例

值得注意者為勞裁（100）字第6號（上海商銀工會幹部調職解僱事件）關於雇主所為之調職所為決定為「……姑不論相對人將申請人調職是否符合調職五原則，相對人將申請人調離台北作業中心徵信處理中心，而擔任工會理事之李甲○○亦同遭調職，按相對人將擔任工會核心幹部之申請人及李甲○○調職，對於相對人同仁將造成寒蟬效應，妨害工會之組織活動自明……」。不當勞裁決委員會顯係以工會法第35條第1項第5款之支配介入做成降調不合法裁決。然判決屬所載關於原告主張與被告答辯之部分，並未見其明確提及係針對是否構成工會法第35條第1項第5款之支配介入為攻防，顯見原告與被告於進行民事訴訟時，該降調行為是否構成工會法第35條第1項第5款之支配介入已非其所關注之重點。而該案件進入民事訴訟程序後各審級對於雇主調動部分之判決分別為臺灣臺北地方法院101年度重勞訴字第10號判決「…原告調動被告既係基於不當勞動之目的，而非基於企業經營所必須，縱調動後之工資及其他勞動條件並未有不利之變更，調動後之工作亦為被告所能勝任，調動地點未過遠，仍無礙於原告調動被告不合法之認定，被告抗辯原告調動不合法等語，洵屬有據。」；高等法院101年度重勞上字第37號判決「……上訴人調動前後職務之薪資、職等及工作地點等勞動條件，固無不利益變更之情事，然上訴人99年5月將被上訴人調任分行個金A0業務職，已逾兩造僱傭契約範圍，被上訴人無接受之義務，自不能以被上訴人調任前後之薪資、職等及工作地點等條件無不利變更，即認上訴人99年5月間調動被上訴人係屬合法。」；最高法院103年度台上字第918號判決「上訴人於九十九年五月二十四日調動被上訴人就任業務職，與其一般調動慣例不符，並非基於增進被上訴人之歷練及培養優秀幹部暨增加工作效能之目的，而與上訴人之工作規則第六十四條規定不符，所為系爭調職行為對被上訴人不生效力。」。未見法院明確就該調動是否構成工會法第35條第1項第5款之支配介入表示意見。可見在民事訴訟程序中對於雇主所為之系爭調動行為合法與否，法院均以勞基法法理審理，是否構成工會法第35條第1項第5款之支配介入似已非為勞資雙方及法院關注之重心所在。

2. 各類型之不當勞動行為裁決，續行民事訴訟之審判與裁決之關聯性分析

當事人因不利益待遇裁決決定後，續行民事訴訟之審判與裁決關聯性之分析；以主要法院判決之審級為觀察對象。就法院之判決結果觀察，說明何者之判決於事實認定或理由之判斷上與裁決具有一定之關聯者。在此並補充說明此處之主要法院判決審級，在判決確定案件原則上為最後一審級；然該最後一審級案件為最高法院認上訴不合法以裁定駁回者，則為被上訴之高等法院判決。另在尚未確定之案件之主要法院判決審級，則為目前最新審級。

裁決字號(含事件名)	主要法院判決審級	確定與否
勞裁(100)字第6號(上海商銀工會幹部調職解僱事件)	最高法院103年度台上字第918號判決	確定
勞裁(100)字第28號(南臺灣汽車客運工會幹部記過解僱事件)	臺灣高雄地方法院101年度勞訴字第109號判決	確定
勞裁(101)字第9號(台灣航勤工會幹部解僱事件)	臺灣高等法院高雄分院108年度重勞上更二字第1號判決	未確定
101年勞裁字第43號(新北市政府環境保護局解僱工會理事長事件)	臺灣高等法院102年度勞上字第103號判決	確定
102年勞裁字第10號(中華系統整合有限公司解僱勞資會議勞方代表事件)	臺灣高等法院105年度上字第410號判決	確定
102年勞裁字第18號(上海商銀工會幹部解僱事件)	最高法院105年度台上字第1022號判決	確定
102年勞裁字第49號(中華航空解僱濫用藥物工會幹部事件)	臺灣高等法院104年度重勞上字第3號判決	確定
103年勞裁字第1號(台北市第九信用合作社解僱工會理事長事件)	臺灣臺北地方法院103年度勞訴字第169號裁定	確定
103年勞裁字第31號(橡樹工業材料公司工會幹部KPI總分扣分事件)	臺灣臺北地方法院104年度北勞簡字第20號裁定	確定
104年勞裁字第20號(普利來公司終止與籌組工會員工間之僱傭契約)	高等法院105年度勞上字第120號	確定
104年勞裁字第27號(豐原客運解僱進行工會活動工會會員事件)	高等法院臺中分院105年度勞上字第27號	確定
104年勞裁字第29號(富邦商銀工會幹部因「黑函」遭懲處與調職事件)	臺北地方法院105年度勞訴字第25號民事裁定	確定

裁決字號(含事件名)	主要法院判決審級	確定與否
104 年勞裁字第 58 號 (高雄銀行調動新舊任工會理事長職位)	高雄地方法院 105 年審訴字第 1800 號	確定
105 年勞裁字第 1 號(新海瓦斯工會幹部工作調動後解僱事件)	臺灣新北地方法院民事判決 105 年度重勞訴字第 11 號	確定
105 年勞裁字第 28 號(南山人壽解僱具名參加工會內勤人員事件)	最高法院民事判決 108 年度台上字第 2508 號	未確定
105 年勞裁字第 36 號(永豐餘工業用紙股份有限公司調職減薪申請調解之工會理事事件)	臺灣桃園地方法院 106 年度勞簡上字第 18 號判決	確定
105 年勞裁字第 40 號(臺灣港務港勤股份有限公司契約期滿不再續聘爭取勞動條件之員工事件)	臺灣高等法院 107 年度勞上字第 54 號判決	確定
106 年勞裁字第 6 號(普來利實業股份有限公司資遣工會理事長事件)	臺灣高等法院 107 年勞上字第 85 號判決	未確定
106 年勞裁字第 7 號(桃園汽車客運記過解僱工會理事事件)	臺灣高等法院 107 年勞上字第 145 號判決	未確定
106 年勞裁字第 42 號(桃園汽車客運打壓工會活動事件)	桃園地方法院 107 年壘勞簡字第 14 號判決	確定
106 年勞裁字第 58 號(遠東航空打壓工會活動事件)	臺灣台北地方法院 108 勞移調字第 3 號	確定
106 年勞裁字第 59 號第 60 號(中華航空工會幹部客艙組員調職事件)	高雄地方法院 107 勞訴字第 131 號判決	未確定
106 年勞裁字第 70 號暨其更正書(台灣美光晶圓科技股份有限公司解僱高級工程師((亦為工會理事長))事件)	桃園地方法院 107 年重勞訴字第 8 號判決	未確定

裁決字號(含事件名)	主要法院判決審級	確定與否
107 勞裁字第 7 號(台灣美光晶圓科技股份有限公司解僱高級工程師((亦為工會理事長))事件((續)))	桃園地方法院 107 年重勞訴字第 8 號判決	未確定

(1)法院之判斷與裁決具有一定之關聯者

於法院判決文中，無論是程序(事實概要)記載本案爭議曾經裁決救濟者，或於判決理由之中對於裁決決定有提出判斷立場之判決

①僅於事實概要提及

此一記載情形之案件其判決有 7 件。其主要法院判決審級臺灣高等法院高雄分院 108 年度重勞上更二字第 1 號判決(勞裁(101)字第 9 號)、臺灣高等法院 102 年度勞上字第 103 號判決(101 年勞裁字第 43 號)、最高法院 105 年度台上字第 1022 號判決(102 年勞裁字第 18 號)、臺灣高等法院 104 年度重勞上字第 3 號判決(102 年勞裁字第 49 號)、臺灣高等法院 105 年度勞上字第 120 號(104 年勞裁字第 20 號)、臺灣新北地方法院民事判決 105 年度重勞訴字第 11 號(105 年勞裁字第 1 號)、臺灣桃園地方法院 106 年度勞簡上字第 18 號判決(105 年勞裁字第 36)。

②於判決理由之中提及

此一記載情形之案件其判決有 7 件。為最高法院 103 年度台上字第 918 號判決(勞裁(100)字第 6 號)、最高法院 106 年度台上字第 1211 號裁定(102 年勞裁字第 10 號)、臺灣高等法院臺中分院 105 年度勞上字第 27 號(104 年勞裁字第 27 號)、臺灣高等法院 107 年勞上字第 145 號判決(106 年勞裁字第 7 號)、臺灣桃園地方法院 107 年壠勞簡字第 14 號判決(106 年勞裁字第 42 號)、高雄地方法院 107 勞訴字第 131 號判決(106 年勞裁字第 59 號第 60 號)、桃園地方法院 107 年重勞訴字第 8 號判決(106 年勞裁字第 70 號、107 勞裁字第 7 號)。

(2)法院之判斷與裁決具有一定關聯程度之裁決案例類型分析

①屬於私權爭議之裁決案例：

A. 解僱

當事人於涉及解僱不利益待遇裁決決定做成後，續行民事訴訟之各審級判決書中，曾提及該裁決或工會法第 35 條之情形如下：

勞裁(100)字第 6 號續行民事訴訟中於各審級心證理由中均曾提及曾提及

系爭裁決或工會法第 35 條。

勞裁 (100) 字第 28 號續行民事訴訟中之事實與理由均未提及系爭裁決或工會法第 35 條。

勞裁 (101) 字第 9 號續行民事訴訟中各審級事實中均提及系爭裁決或工會法第 35 條，且第二審級更一審之心證理由亦有提及。

101 年勞裁字第 43 號續行民事訴訟中第一審級第二審事實均曾提及系爭裁決或工會法第 35 條外，第一審心證理由亦有提及。

102 年勞裁字第 10 號續行民事訴訟中於二審判決理由中曾提及系爭裁決或工會法第 35 條。

102 年勞裁字第 18 號續行民事訴訟中第一審級第二審判決之不爭事實中曾提及系爭裁決或工會法第 35 條。

102 年勞裁字第 49 號續行民事訴訟中第一審資方所提答辯中曾提及系爭裁決或工會法第 35 條。

103 年勞裁字第 1 號續行民事訴訟以起訴不合法駁回起訴，與是否提及系爭裁決或工會法第 35 條並無關聯。

104 年勞裁字第 20 號續行民事訴訟中於各審事實中均曾提及系爭裁決或工會法第 35 條。

104 年勞裁字第 27 號續行民事訴訟中於各審心證理由中均曾提及系爭裁決或工會法第 35 條。

105 年勞裁字第 1 號續行民事訴訟中曾於第一審判決之事實中提及系爭裁決或工會法第 35 條。

105 年勞裁字第 28 號續行民事訴訟中除曾於第一審判決理由提及系爭裁決或工會法第 35 條外，亦於第二審級第三審事實中提及。

105 年勞裁字第 40 號續行民事訴訟中於各審判決之事實中均曾提及系爭裁決或工會法第 35 條。

106 年勞裁字第 6 號續行民事訴訟中未曾提及系爭裁決或工會法第 35 條。

106 年勞裁字第 7 號續行民事訴訟中於各審判決理由中曾提及系爭裁決或工會法第 35 條。

106 年勞裁字第 42 號續行民事訴訟中於事實及理由中均曾提及系爭裁決或工會法第 35 條。

106 年勞裁字第 58 號續行民事訴訟中未曾提及系爭裁決或工會法第 35 條。

106 年勞裁字第 59 號第 60 號續行民事訴訟中於事實及理由中均曾提及系爭裁決或工會法第 35 條。

106 年勞裁字第 70 號及 107 勞裁字第 7 號續行民事訴訟中於心證理由中曾提及系爭裁決或工會法第 35 條。

B. 減薪

當事人於涉及減薪不利益待遇裁決決定做成後，續行民事訴訟之各審級

判決書中，曾提及該裁決或工會法第 35 條之情形如下：

104 年勞裁字第 58 號續行民事訴訟以庭內和解之方式結束民事訴訟程序，無從判斷是否曾提及系爭裁決或工會法第 35 條。

105 年勞裁字第 36 號續行民事訴訟中於各審事實中均曾提及系爭裁決或工會法第 35 條。

C. 降調

當事人於涉及降調不利益待遇裁決決定做成後，續行民事訴訟之各審級判決書中，曾提及該裁決或工會法第 35 條之情形如下：

勞裁(100)字第 2 號續行民事訴訟中除曾於第一審判決之事實部分中提及系爭裁決或工會法第 35 條外，於第二審及第三審判決理由中亦曾提及。

勞裁(100)字第 6 號續行民事訴訟中於各審級心證理由中均曾提及曾提及系爭裁決或工會法第 35 條。

105 年勞裁字第 36 號續行民事訴訟中於各審事實中均曾提及系爭裁決或工會法第 35 條。

104 年勞裁字第 58 號續行民事訴訟以庭內和解之方式結束民事訴訟程序，無從判斷是否曾提及系爭裁決或工會法第 35 條。

②屬於非私權爭議之裁決案例：

A. 考績

勞裁(100)字第 2 號續行民事訴訟中除曾於第一審判決之事實部分中提及系爭裁決或工會法第 35 條外，於第二審及第三審判決理由中亦曾提及。

103 年勞裁字第 1 號續行民事訴訟以起訴不合法駁回起訴，與是否提及系爭裁決或工會法第 35 條並無關聯。

B. 懲處(記過)

104 年勞裁字第 29 號續行民事訴訟以起訴不合法駁回起訴，與是否提及系爭裁決或工會法第 35 條並無關聯。

(三)裁決決定之續行民事訴訟判決理由分析：以私權爭議之不利益待遇判決為觀察對象

當事人於不利益待遇裁決決定後，續行民事訴訟之判決結果與裁決結果關聯性之比較分析。說明裁決結果與判決結果比較後一致或不一致之原因。

我國法院判決與裁決結果一致者

1. 法院之判決與裁決結果一致者

(1) 法院以勞基法法理為理由之判決

當事人在不利益待遇裁決決定後，法院通常以勞基法法理進行判決，稍有不同者在於民事法院在以勞基法法理進行判決時，以下以是否有提及系爭不當勞動裁決或工會法第 35 條進行分類與分析。

① 法院於判決理由中未提及系爭不當勞動裁決或工會法第 35 條之情形者

以下之裁決決定與法院判決之比較，乃法院以勞基法之法理作為判決理由，且於判決理由中亦未提及系爭不當勞動裁決或工會法第 35 條之情形者。

A. 勞裁（100）字第 6 號（上海商銀工會幹部調職解僱事件）

本件勞方陳○○原任職於上海商業儲蓄銀行股份有限公司（下稱上海商銀）台北作業中心徵信處理中心負責徵信估價工作。陳○○於 99 年 1 月 31 日成立上海商業儲蓄銀行股份有限公司產業工會，並擔任常務理事，工會原定於 99 年 3 月 26 日召開第二次理監事會議，嗣未召開。99 年 4 月間上海商銀之總經理邱○○、監察人何○○及副總林○○曾與工會幹部之李甲○○進行個別會談。上海商銀於 99 年 5 月 24 日發布關於，將陳○○調至上海商銀華江分行，負責個人金融業務。陳○○於 99 年 5 月 21 日起因癌症而長期告假治療，於並於 100 年 7 月 1 日銷假，回到上海商銀台北作業中心徵信處理中心報到，但未為上海商銀所接受。上海商銀於 100 年 8 月 26 日以勞基法第 11 條第 5 款解僱陳○○。陳○○遂申請不當勞動裁決。

本件就系爭調動之部分，不當勞動裁決委員會認為構違反工會法第 35 條第 1 項而依同條第 2 項認定為無效，民事法院認違反調動之原則而違法。至於解僱部分不當勞動裁決委員會認「相對人之調職既屬不法無效，兩造間又未產生新的調職合意，則申請人自無依照無效之調職令到新職報到出勤之義務，從而相對人在同一不當勞動行為之概括認識下，以申請人不能勝任工作為由，而於 8 月 29 日通知解僱申請人，該項解僱因該當工會法第 35 條第 1 項第 1 款：『對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇』依照同條第 2 項自屬無效。」。

以下為民事法院就本案相關之判決內容。

臺灣臺北地方法院 101 年度重勞訴字第 10 號判決則認：「原告調動不合法，被告依勞動契約前往徵信中心報到，已依債之本旨為給付，原告以被告未前往原告銀行華江分行述職，違反勞基法第 11 條第 5 款終止勞動契約並不合法；且原告於調動是否有歧視工會幹部之虞以致合法與否存在爭議後，又於被告申請不當勞動裁決後未久即對被告為解僱之通知，足見被告抗辯原告解僱違反工會法第 35 條第 1 項，因被告擔任工會職務而解僱被告，依工會法第 35 條第 2 項規定解

僱無效等語，應為可採。」。本案件民事法院各審級在上海商銀系爭解僱行為方面均是以勞基法法理進行審理，與不當勞動裁決委員會以工會法第 35 條第 1 項進行審理有所差別。然就法院判決之結果與裁決結果進行比較，兩者為一致。

高等法院 101 年度重勞上字第 37 號判決認：「……被上訴人並無依上訴人 99 年 5 月 24 日調職令至華江分行擔任 5 職等個金 A0 職務之義務，已如前述，自不能以被上訴人未至華江分行報到任職 5 職等個金 A0 為由，認定上訴人不能透過其與被上訴人間之僱傭關係達到客觀上合理經濟目的、被上訴人對於所任工作不能勝任之情況，則上訴人於 100 年 8 月 29 日以被上訴人迄未至華江分行報到任職對於所任工作不能勝任為由終止兩造僱傭契約（見原審北勞調字卷第 26 頁），自不合法，不生契約終止之效力，兩造間之僱傭關係仍然存在。」。

最高法院 103 年度台上字第 918 號則認：「被上訴人並無依上訴人之系爭調職行為至華江分行擔任五職等「個金 A0」職之義務，上訴人於一〇〇年八月二十九日以被上訴人未至華江分行就任新職，對於所擔任之工作確不能勝任為由，終止兩造僱傭契約，自不合法……。」

就本件上海商銀所為調質行為方面，臺北地方法院 101 年度重勞訴字第 10 號判決曾以工會法第 35 條認定資方所為調職行為無效，法院依工會法第 35 條所為判決結果與不當勞動裁決結果一致。

而在本件上海商銀所為解僱行為方面，法院個審級均以勞基法法理判決上海商銀系爭解僱行為無效。對比於不當勞動裁決委員會依工會法第 35 條認系爭解僱行為構成不當勞動行為而無效，裁決結果與判決結果一致。

B. 101 年勞裁字第 43 號(新北市政府環境保護局解僱工會理事長事件)

本件勞方呂〇〇受雇於新北市政府環境保護局，並自 98 年 3 月起擔任新北市政府環境保護局工會第一屆理事長。勞資雙方 100 年 7 月 15 日雙方召開協調會之會議結論中，案三結論一中所載：「…試辦三個月一次請之全日會務假，二個半月後評估檢討，若順利即往下走。」係指雙方共同評估檢討。自 100 年 7 月 15 日雙方同意試辦三個月一次請之全日會務假，迄至 101 年 4 月份止，相對人均同意一次給予申請人三個月之全日會務假。自 101 年 4 月份起，新北市政府環境保護局改為按月核給會務假之模式。之後，新北市政府環境保護局以 101 年 6 月 25 日北環衛字第 1011981953 號函，以呂〇〇於 101 年 6 月 1 日至 101 年 6 月 22 日止，連續曠職達 15 日為由，對其為解僱行為。

本件不當勞動裁委員會認：「申請人信賴過往相對人核給一個月會務假之作業模式，主觀上認為相對人會比照 5 月 8 日書函核給 6 月份一個月之會務假……相對人並未以口頭或書面通知申請人不擬核給 6 月份一個月之會務假等情事，並進而以同年 6 月 25 日北環衛字第 1011981953 號函援用勞動基準法第 12 條第 1 項第 6 款之規定，以申請人自 101 年 6 月 1 日至 101 年 6 月 22 日止，連續曠職達 15 日為由，通知解僱，……，相對人所為該項解僱，該當工會法第 35 條第 1

項第 1 款及第 5 款，依照同條第 2 項，該項解僱無效。」。

在民事訴訟結果方面臺灣高等法院 102 年度勞上字第 103 號判決則以「上訴人於 101 年 6 月 1 日至 6 月 22 日雖未刷卡上班，惟系爭工會前已為其向被上訴人提出 101 年 6 月份會務假之申請，該請假手續雖因未檢附前 1 月辦理會務之相關事證，而處於被上訴人命補正之階段，然被上訴人並未通知其到班出駕駛勤務，且其間上訴人以理事長身分處理會務，並與被上訴人與系爭工會之聯絡人碰面，被上訴人亦未再提及會務假已遭否准，使上訴人產生該月份會務假之申請尚於被上訴人審核階段之信賴，並非無故不到工，難認上訴人於該期間係無正當理由繼續曠工，已如上述。是上訴人遲未檢附辦理會務之相關事證以供被上訴人憑核會務假是否准許，雖有未洽，然上訴人既非無正當理由繼續曠工，則被上訴人於 101 年 6 月 25 日逕對上訴人所為終止系爭勞動契約之意思表示，於法自有不符。」。

最高法院 103 年度台上字第 608 號裁定認資方上訴不合法。

不當勞動裁決委員會係依工會法第 35 條第 1 項第 2 項認新北市政府環保局所為系爭解僱行為違法而無效，高等法院則依勞基法法理認新北市政府所為系爭解僱行為違反勞動基準法第 12 條第 1 項第 6 款而無效。然就判決結果與裁決結果之比較而言，其為一致。

C. 102 年勞裁字第 10 號(中華系統整合有限公司解僱勞資會議勞方代表事件)

勞方許甲○○於 98 年 5 月 14 日起受僱於中華系統整合有限公司(下稱系統整合公司)，擔任業務助理。系統整合公司於 99 年 10 月 1 日將許甲○○調任為行政管理處財務專員。就前述調任，許甲○○曾與系統整合公司在 101 年 5 月 7 日，於台北市政府勞資爭議調解時達成和解，和解內容之一為「2. 有關調職爭議，勞方表示目前已能勝任，不再爭議。」。然許甲○○就財務專員之工作成果一直無法達到系統整合公司之要求，其主管並多次發送電子郵件要求許甲○○改善。許甲○○在 101 年 10 月 12 日被系統整合公司公告為以第一高票當選第一屆勞資會議勞方代表。許甲○○在 101 年 12 月 10 日填具中華電信股份有限公司關係企業工會(即本案件申請人工會)會員入會申請書。系統整合公司於 101 年 12 月 18 日，以勞動基準法第 11 條第 5 款「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」為由，將申請人許甲○○予以資遣。許甲○○認系統整合公司之解僱行為有不當勞動之嫌，遂申請裁決。

不當勞動裁決委員會認「查申請人工會主張該工會係在 101 年 6 月 28 日始成立，而申請人許甲○○與相對人間就『財務專員』工作內容有歧見，係始自 99 年 12 月間，距 101 年 6 月 28 日申請人工會成立之日、申請人許甲○○101 年 10 月間當選勞資會議勞方代表、或申請人許甲○○在 101 年 12 月 10 日申請加入申請人工會之日，該工作歧見已經存在並延續至少一年半以上，且繼續延續至今。故實難認相對人因該早已存在且延續之工作歧見來解僱申請人許甲○○乙

事，係為不當影響、妨礙或限制申請人工會之成立、組織或活動。」。

民事訴訟程序方面，台北地方法院 102 年勞訴字第 158 號判決認為「被告自原告於 99 年 10 月 1 日調任財務專員時起至 101 年 12 月止，長達 2 年多期間歷經原告前、後任之主管多次指正、勸導無效（並曾經原告主管林春於 100 年 2 月 9 日簽呈建議予以資遣，被告仍給予原告改進機會）後，始於 101 年 12 月 17 日召開人評會，並作成資遣原告之決議，核與勞基法第 11 條第 5 款規定無違，亦未違反解僱之最後手段性原則。」。

臺灣高等法院 105 年度上字第 410 號判決認為「上訴人於任職財務專員 2 年多期間，歷經主管多次指正，給予改善機會，未見成效，主觀上顯仍維持推諉工作之態度，拒絕接受其應有之工作範圍，客觀上亦持續出現程度非輕之工作疏誤，而未確實改善缺失，……是被上訴人於 101 年 12 月 18 日所為終止契約之表示，核與勞基法第 11 條第 5 款規定無違，亦未違反解僱之最後手段性原則。」。

最高法院 106 年度台上字第 1211 號裁定認勞方上訴不合法。

法院均認資方所為解僱行為未違反勞基法法理。本件中，不當勞動裁決結果與法院之判決結果雖係基於不同之理由為之，但其結果仍為一致。

D. 102 年勞裁字第 49 號(中華航空解僱濫用藥物工會幹部事件)

勞方卓○○自 87 年 9 月 2 日起受僱於中華航空股份有限公司(下稱華航公司)擔任空服員職務，並擔任華航工會第三分會第 25、26 屆常務幹事等工會幹部職位。卓○○於 102 年 9 月 11 日由交通部民用航空局航空醫務中心進行濫用藥物檢驗。華航公司人力資源管理處醫務部 102 年 9 月 25 日通知申請人檢驗結果，並通知申請人於翌日（即 26 日）出席紀律人評會說明。華航公司於 102 年 9 月 26 日召開紀律人評會。卓○○於 102 年 9 月 27 日遭華航公司解僱。

本件不當勞動裁決委員會以「102 年 9 月 26 日紀律人評會中工會代表及二名員工代表均未有反對解僱申請人之意思表示，且迄今申請人所屬工會並未就申請人因吸食大麻遭相對人解僱事件聲援申請人，或發表任何書面聲明」為由認「本件申請人遭相對人解僱之不利益待遇與其擔任華航工會第三分會常務幹事職務或其從事工會組織活動尚不具關連性」，不得「遽認申請人遭相對人解僱即構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款」。因此顯見本件資方因勞方濫用藥物而予以解僱之情形，不當勞動裁決委員會認不構成不當勞動行為。

民事訴訟程序方面，桃園地方法院 103 年重勞訴字第 5 號「……原告竟仍陳稱：……，視所有乘客之安全為無物，自該當違反工作規則情節重大，客觀上已難期待雇主即被告採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，本院認被告所為之懲戒性解僱與原告之違規行為在程度上為相當，符合比例原則，而與最後手段行無違，被告解僱原告，亦不存在其他無效之事由，併此敘明。」。

高等法院 104 年度重勞上字第 3 號判決認「……上訴人自承擔任空服員長達 15 年，並為工會重要幹部，代表其他員工爭取權益，理當更加謹慎，……，明

顯增加乘客生命安全之危險性，危害被上訴人及所營航空運輸事業，若遇突發狀況，尚難期待上訴人仍能做出正確判斷以保護眾多乘客之生命安全，遑論上訴人猶陳稱……，顯無可能以調任空服員以外之工作予以懲戒，故本院審酌上情及其他一切情狀，認上訴人違反工作規則已達情節重大程度，客觀上已難期待雇主即被上訴人採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且被上訴人所為之懲戒性解僱與上訴人之違規行為在程度上係屬相當，符合比例原則，亦與解僱最後手段性原則無違。準此，被上訴人依勞基法第 12 條第 1 項第 4 款規定終止兩造間僱傭關係，即無不合，上訴人辯稱未達情節重大程度及違反解僱最後手段性原則，即有未合。」。

最高法院 105 年度台上字第 158 號裁定認勞方上訴不合法，而程序駁回。

扣除為程序裁定之最高法院裁定，高等法院與地方法院所做成之解僱合法判決均係依勞基法規範做成。不當勞動裁決委員會與法院就華航公司系爭解僱行為合法與否雖依不同規範做成判斷，但不當勞動裁決委員會之判斷結果與法院判斷一致。

E. 104 年勞裁字第 20 號(普利來公司終止與籌組工會員工間之僱傭契約)

勞方梁○○自 103 年 1 月 20 日任職於普來利實業股份有限公司(下稱普利來公司)擔任採購一職。普利來公司於 104 年 2 月 5 日以梁○○對於所擔任之工作不能勝任為由，依勞動基準法第 11 條第 1 項第 5 款終止勞動契約。104 年 2 月 9 日梁○○向新竹縣政府勞工處申請勞資爭議調解，同年 3 月 25 日調解不成立。104 年 2 月 16 日梁○○委託律師代發函普利來公司，請求恢復僱傭關係。104 年 4 月 21 日普來利實業股份有限公司企業工會發函予相對人公司，通知工會已登記成立。梁○○以普利來公司因其籌組工會行為而將其解僱，系爭解僱行為有構成不當勞動之嫌，申請不當勞動裁決。

本件不當勞動裁決委員會經調查證據後認：「申請人未能舉證相對人 104 年 2 月 5 日終止兩造勞動契約與申請人籌組工會具有關聯性，申請人過往僅因工作表現而遭相對人懲處，未曾因籌組工會而與相對人有過任何爭執之情形，而使相對人對申請人有不當勞動行為之動機存在」，並認為本件「無從認定相對人資遣申請人之不利益待遇與其籌組工會之關連性，自不得遽認終止勞動契約即構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、同條第 2 項之不當勞動行為」。此外，不當勞動裁決委員會並說明「本件相對人認定申請人不能勝任工作，或有妥適合法與否之爭議，惟此部分非本會職權，本會無法論處，申請人應另循法律程序解決爭議。」。

而本件民事訴訟程序中，新竹地方法院 105 年度重勞訴字第 1 號則認定「……被告任職近 1 年期間，仍有上項諸多缺失，且經原告歷任主管輔導多時，仍未見改善，數次遭到懲處，亦有懲處紀錄可憑，甚至其他同事並須從旁協助其完成，不具獨立作業之能力，已造成其他同事之困擾。」普利來公司系爭解僱行為未違反勞基法第 11 條第 5 款之規定。

高等法院 105 年度勞上字第 120 號判決在調查各項證據釐清普利來公司據以解僱梁○○之法律事實後，認為「被上訴人指述上訴人於任職期間有多處工作疏失、怠忽職守及未依公司指示作業，且已損及公司權益；其勞務給付於客觀能力及主觀態度上，均有未能達成勞動契約經濟目的之情形，確屬不能勝任工作等語，要屬有據」及「堪認上訴人經調整工作量及由主管輔導、督促改進，甚至為懲處後，仍然再犯，於客觀上顯然工作能力確有不足，於主觀上亦顯然欠缺改善之意願。」。高等法院該判決認定認定普利來公司系爭解僱行為和於勞基法第 11 條第 5 款之規範，系爭解僱行為合法有效。

最高法院 108 年度台上字第 140 號裁定以勞方上訴不合法為由而程序駁回。

本案件中，不當勞動裁決委員會認普利來公司系爭解僱行為為構成不當勞動行為，法院則認為普利來公司系爭解僱行為未違反勞基法第 11 條第 5 款，結果上來說均認為系爭解僱行為合法有效。

F. 105 年勞裁字第 1 號(新海瓦斯工會幹部工作調動後解僱事件)

勞方袁○○自 80 年 6 月起即受僱於新海瓦斯有限公司(下稱新海公司)，負責處理職工福利委員會相關行政庶務工作，並編制於管理部總務課，自任職時起工作地點即為新北市三重區力行路一段 127 號 2 樓(即職工福利委員會會址及申請人工會會址)。袁○○於 100 年 3 月起擔任申請人工會第九屆理事，並於 103 年 3 月起擔任申請人工會第十屆理事兼常務理事。104 年 7 月至 8 月間約談申請人工會幹部，並於 104 年 8 月 26 日約談申請人袁○○，告知將調動原工作地點。新海瓦斯股份有限公司工會(亦為本案件申請人工會)於 104 年 9 月 17 日發放「教戰手冊—調動篇」，內容載有：「調動由於事關原有勞動契約…之變更，因此，公司要調動員工時，應取得當事人之同意，否則即有構成違反勞動契約之行為。茲將對應策略羅列於後，以供會員卓參…」等語新海公司分別於 104 年 10 月 21 日及 104 年 10 月 29 日發函袁○○應於 104 年 11 月 1 日將工作地點移至相對人總務課辦公室(即新北市三重區力行路一段 52 號 4 樓)，否則將依相關人事管理規定處置，袁○○並於 104 年 10 月 26 日提出不同意勞動契約變更聲明書。袁○○於 104 年 11 月 2 日以調動工作地點一事向新北市政府勞工局申請調解，並於 104 年 12 月 10 日於新北市政府勞工局進行調解，惟調解不成立。新海公司於 104 年 11 月 11 日發函要求申請人袁○○應切實至總務課辦公室工作，並表示如僅打卡後逕離職場，仍屬曠職。新海公司於 104 年 12 月 25 日召開人事審議委員會，以袁○○於 104 年 11 月 6 日、10 日及 11 日連續三日無正當理由曠職違反工作規則第 87 條第 1 項第 6 款規定為由，作成解僱之決議，並於 104 年 12 月 28 日發布該人事命令。袁○○認新海瓦斯系爭調動行為與解僱行為構成不當勞動行為，遂提出不當勞動裁決申請。

不當勞動裁決委員會調查相關事證後新海瓦斯系爭調動行為首先認定：「申

請人工會係於新海公司口頭約談袁○○調離工作地點後之104年9月17日，始制作『教戰手冊—調動篇』並發予其會員，宣示工會拒絕未經會員同意之調動的立場。可知相對人於申請人工會制作並散發「教戰手冊—調動篇」之前，即已開始進行對申請人袁○○人事權行使之相關先置程序。執此以觀，相對人雖於104年10月21日始正式通知申請人袁○○調動工作地點，然相對人於104年8月26日即有與申請人袁○○談及調動工作地點，自難以相對人104年10月21日之調動通知，遽將調動申請人袁○○工作地點之行為認係出於打壓工會活動之目的、或有申請人所稱權利濫用之情事。」。此外，不當勞動裁決委員會亦認：「相對人調動工作地點之行為並未對申請人袁○○有何之不利益，亦與申請人工會拒絕未經會員同意之調動之工會活動無直接關連，更與對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利待遇之行為有間，而與工會法第35條第1項第1款之規定無涉。」，從而不當勞動裁決委員會認新海公司系爭調動行為未違反工會法第35條第1項。而就系爭解僱行為不當勞動裁決委員會經調查相關事證後首先認定：「相對人公司曾有另名李姓員工經相對人發布自『工程一課』調動至『服務課』之調職令後，經該名員工反映，相對人乃決定暫不調動。而與申請人袁○○之情形相較，李姓員工之調動乃變更服務單位與職務內容，本件卻僅為單純工作地點之變更，其對於相對人公司內部人事之規劃與安排尚難認有大幅之影響。然相對人於李姓員工反映後，僅作成暫不調動之決議而未對該名員工為任何不利益之處分；反觀本件申請人袁○○已多次反映不願至總務課服勤，且經勞資爭議調解委員提出請相對人考量是否仍然維持申請人袁○○在原地點工作之建議，更經新北市政府認定違法處以罰鍰後，相對人仍以申請人袁○○曠職3日以上為由作成最嚴厲之解僱處分，在在顯示相對人確係因申請人袁○○擔任工會核心幹部並積極參與工會活動之身分特殊性，而為差別待遇之處分，益證相對人解僱行為之針對性。」。不當勞動裁決委員接著亦認定：「自雙方勞資關係之脈絡及申請人袁○○於工會擔任之職務、參與工會活動之情形、集體勞動關係的狀況、本件解僱處分與過去同種事例之處理方式顯有差別待遇等情事綜合觀察，相對人確有不當勞動行為之認識與動機，其終止勞動契約之行為，更係對於申請人袁○○參加工會活動，所為之不利待遇，而構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為。」。不當勞動裁決委員會進而依工會法第35條第2項認新海公司該終止勞動契約之行為應屬無效。

本號裁決作成後新海公司不服，遂向新北地方法院提起確認雙方僱傭關係不存在之訴，並且本案件經一審判決後即告確定。

新北地方法院民事判決105年度重勞訴字第11號則先認「本件依雙方簽署書面之僱傭契約，並無明文約定被告應從事總務部各項工作（參第二條第（一）項，留白並無記載甲方何部各項工作），而原告亦不否認被告25年來工作內容就是職福會工作；則依雙方簽署書面僱傭契約第四條工作地點第（一）項約定是「甲方之營業區域—三重市、板橋市、新莊市」第（二）項約定是「其他因業務需要

而須洽商之地區。」。因此，如有辦理業務需要，即屬被告知工作地點。而職福會辦公室於96年起即與新海工會辦公室同址均在新北市○○路○段000號2樓，有職福會職工福利機構證可稽（本院卷二第141頁）。參以被告到庭具結陳稱：『（請問您辦理職福會員工相關津貼補助申請、職福會收支傳票是否需要主委、總幹事核章？主委與總幹事之工作地點在何處？如何找他們核章？）都要總幹事和主委核章，總幹事工作地點在新莊，主委工作地點是在三重基地，總幹事是理事長，主委身兼常務監事，他們都會請會務假到工會來，來的時候就會蓋章。』等情，並有前述原告所提出職福會補助申請申請書、支出傳票可稽，即應認定被告因辦理業務需要而至原工作地點即『職福會辦公室』服勞務，亦合乎兩造書面僱傭契約約定，而無曠工之問題。」。此外本號判決亦認：「本件勞資爭議期間從被告104年11月2日提出勞資爭議調解至104年12月10日調解不成立為止，被告於此勞資爭議期間暫未依調動命令至新工作地點上班，而仍留在原工作地點提供勞務，即不構成『無正當理由曠工』」。最後本號判決認：「原告公司在104年12月28日以被告曠職三日解僱（104年11月6、10、11日）之行為，並不符合勞基法第12條第1項第6款的規定，兩造間之勞動契約應認定繼續存在。」。

由於新海公司並未就系爭調動行為是否有效提起確認之訴，故新北地方法院民事判決105年度重勞訴字第11號判決亦未對系爭調動行為是否合法進行裁判。然就新海公司系爭解僱行為，裁決委員會認構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為而依同法第2項無效，新北地方法院民事判決105年度重勞訴字第11號判決則認違反勞基法第12條第1項第6款而無效。判決結果與裁決結果均為新海公司係爭解僱行為無效。

G. 105年勞裁字第40號(臺灣港務港勤股份有限公司契約期滿不再續聘爭取勞動條件之員工事件)

勞方蔡○○受雇於台灣港務港勤有限公司(下稱港勤公司)。蔡○○與港勤公司於104年10月31日簽訂「船員定期僱傭契約」，所記載之起訖時間為自104年10月31日起，至105年10月30日止。蔡○○於港勤公司之工作內容係在基1282拖船離靠碼頭帶纜、拖拉商船之帶解纜及甲板部門清潔、保養工作，其作業僅止於港區或沿岸，並無長期滯留海上之情事，且每日均得返家休息。蔡○○於前述契約存續期間曾撰擬「臺灣港務港勤船員連署陳情書」及「臺灣港務港勤股份有限公司員工陳情連署書」張貼於港勤公司所屬之拖船上並進行連署。前述連署書主要內容為表達對企業工會與港勤公司所訂「每月工時190小時的方案，國定假日以8小時計算」之協議之不滿。連署發起之原因為船員上班是以12小時輪班，但企業工會卻只以8小時來計算休假及補休，影響我們船員的權益。針對蔡○○所為前述撰擬連署書及發動連署之行為，港勤公司於105年9月13日以「於公司船員間挑撥離間，對本公司同仁誣控濫告，並利用船員陳情連署書作為新聞稿背書使用，擅自對外發表不實言論詆毀公司名譽」為由做成「一次記兩大過」之懲戒處分。蔡○○於契約期間屆滿後港勤公司人未予續約。蔡○○認港勤公司

係爭懲處與不予續約行為構成不當勞動行為，遂申請不當勞動裁決。

本件不當勞動裁決委員會就港勤公司係爭懲處行為調查證據後首先認：「該項爭議係起因於第三人臺灣港務港勤股份有限公司企業工會與基隆港區工會會員溝通不順暢所致，而或許與工會立場相左，然申請人撰寫陳情書並發起連署之行為，因涉及基隆港區工會會員加班費之權益，申請人出面代為發聲，與港勤工會為保障或提升船員勞動條件等工會方針（參港勤工會章程第3條：『本會為促進勞工團結，提升勞工地位；改善勞工生活、保障會員權益、發展會員福利及增進會員知能為宗旨』、第4條第3款：『本會之任務如下：…三、勞動條件、勞工安全衛生及會員福利事項之促進』等規定），並無違背，衡諸本會歷年認為即使是工會會員所為之自發性活動，只要客觀上是依循工會之運動方針所為之行為，亦應認為係屬工會活動，而受到法律的保護之意旨，堪認申請人之陳情與連署行為洵屬工會活動無疑，而應受工會法之保護。」。之後裁決委員會並認定：「申請人之陳情與發起連署，係基於其所屬基隆港區實際運作而言，有確信為真實之相當理由，揆諸首揭說明，應認為係正當之工會活動；相對人如認申請人不實，自可加以澄清或反駁，竟以申請人蔡員利用船員陳情連署書作為新聞稿背書使用，擅自對外發表不實言論，造成外界嚴重誤解，詆毀公司聲譽，並於船員間挑撥離間，對公司同仁誣控濫告，嚴重破壞公司紀律，且經前、後兩任主管疏導無效等為由，以105年9月13日港勤人資字第1055110333號函對申請人為『一次記兩大過』之懲戒處分，構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為甚明。」。此外，港勤公司所為係爭不予續約行為不當勞動裁決委員會認定構成不當勞動行為之理由依裁決書所載為：「相對人代理人黃甲○○於本會第二次調查會議時稱：『目前所僱用之船員大約為260人。全部都是定期勞動契約。目前受僱之船員，契約期滿後，並沒有全部都續約。與申請人大約同期間之受僱人（人數還要再確認），不是全部都續約，也有一個人契約期滿而未續約。相對人內部有一個船員續約評核制度，只要是通過評核的船員，就會續約。只要有一般表現水準的船員就會做續約。』等語，經本會審酌相對人提供之申請人考核表具體優劣事蹟欄位記載：『蔡員未經公司協調，不依申訴管道進行申訴，即對外擅自發布新聞稿，並串聯各港船員進行連署抗爭，造成公司名譽損失及困擾，建請於合約期滿後予以解僱』，可見相對人顯係以申請人對外發布新聞稿，發起船員連署抗爭為由，而於內部簽呈時已經決定予以解僱，嗣雖以申請人與相對人間所簽訂者係定期僱傭契約，改於僱傭契約期滿時未予續約，然而相對人代理人黃甲○○自承目前所僱用之船員大約為260人，包括申請人在內僅有2人於契約期間屆滿時未予續約，顯有針對性，就此而言，顯已構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為。」。之後裁決委員會並做成港勤公司應撤銷對蔡○○所為之懲戒處分並回覆蔡○○原職及原薪之救濟命令。

港勤公司不符上訴裁決決定遂向士林地方法院提起訴訟，請求確認兩造間僱傭關係自105年10月31日起不存在。

就訴訟結果而言，士林地方法院106年度勞訴字第64號判決亦在調查證據

後就兩造間契約性質做出以下裁判：「被告於考選從業人員後，因具船員身分，需登拖船辦理相關事務，而簽定定期僱傭契約，固非無據，惟被告工作既仍有包括前述非離岸之工作，則由其整體工作內容觀之，自仍無得為定期之情形，業如前述，而原告復無法說明被告簽立定期僱傭契約，其工作內容有何海上工作之特殊性，揆諸首揭說明，自難認被告就其船舶作業簽立定期僱傭契約後，其勞動關係之終止與否，即應受定期期限之限制。至原告所援引西元 2006 年海事勞工公約範本，亦容許得以不定期或定期方式締結云云，惟海事勞工公約並非前開勞基法或海商法定時所參考之依據，且亦無區分不定期或定期僱傭契約之特別考量，並經本院依職權向主管機關函詢，經交通部航港局以前函覆以：『有關不定期或定期僱傭契約之限制一節，因船員法第 12 條僅規定雇用人僱用船員，應簽訂書面僱傭契約，尚無限制應以不定期或定期方式辦理，因此，本局並無相關函令或規範辦法限制使用不定期或定期僱傭契約…並無針對定期僱傭契約續約訂定考核之辦法或法令』等語，是尚難得為援引相關法理作為內國法之依據；另倘僅因涉外船籍，契約需與國際一致及港口國管制檢查等行政管制措施，更非高於前述勞基法原則上不得為定期契約以保護勞工之規範目的之上。又考量海上特殊性而認船員法就定期及不定期僱傭契約並無原則及例外情形，惟其對船員於此定期期間係有利或不利，仍應與其海上特殊性相關，並非因此認以契約整體觀察有利於船員，即不得再主張勞基法不定期契約之情形，更無因此即認有使船員法關於定期僱傭契約形同具文之情形，是原告執此為辯，尚屬無據。」似認定港勤公司與蔡○○之勞動契約無依勞基法第 9 條而得為定期性契約之情形。士林地方法院於 106 年度勞訴字第 64 號判決做成以下裁判：「被告之工作內容應屬不定期契約，則與原告間定期僱傭契約之約定，因不符合勞基法第 9 條之規定，仍應視為不定期僱傭契約，原告主張與被告間之僱傭關係因期滿未續約而終止，自屬無據。從而，原告基此請求確認兩造間僱傭關係自 105 年 10 月 31 日起不存在；暨確認被告對伊如附表所示之債權不存在，均為無理由，應予駁回。」。

高等法院 107 年度勞上字第 54 號判決經對兩造間的契約關係為調查後首先認：「拖船業務既為上訴人持續維持之經常性主要經濟活動，被上訴人所從事之工作對於上訴人即有持續性之需要，該工作具有繼續性，並非不可預期。從而被上訴人抗辯兩造僱傭契約依勞基法第 9 條第 1 項規定，乃為不定期契約等語，應為可取。且縱認兩造僱傭契約原具有短期性或臨時性，然兩造間三次締約既無間斷，依勞基法第 9 條第 2 項規定，亦應視為不定期契約。」。並進而認「兩造間所簽立之系爭契約既屬不定期契約，上訴人自不得僅以契約所載期限屆滿為由，即單方任意表示兩造間僱傭關係消滅。此外，兩造間勞傭契約迄今未見任一方主張合法終止，應認兩造間之僱傭契約仍然存在。」。

最高法院 108 年度台上字第 384 號裁定認本案港勤公司上訴不合法，程序駁回其上訴。

本事件中法院判決港勤公司與蔡○○間之勞動契約應為不定期契約，故自無因港勤公司未與其續約而契約關係不存在，港勤公司請求確認兩造之間僱傭關

係不存在為無理由。裁決委員會裁定港勤公司係爭不續約行為構成工會法第 35 條第 1 項之不當勞動行為而依同法第 2 項為無效。就港勤公司與蔡○○勞動契約關係於 105 年 10 月 31 日起繼續存在而言，判決結果與裁決結果為一致。

H. 106 年勞裁字第 6 號(普來利實業股份有限公司資遣工會理事長事件)

勞方彭○○自 100 年 11 月 22 日起受僱普來利實業股份有限公司(下稱普利來公司)，原任財務部收入課，於 104 年 11 月 16 日調往竹科店擔任客服收銀資深專員職務，月薪 33,000 元，於工作次月 5 日給付。勞方與其他 6 名竹科店員工於 105 年 9 月 22 日獲通知竹科店將於 105 年 10 月 31 日結束營業一事，普利來並提供資遣通知書暨應徵店別意願調查表供簽署。該 7 名員工均表示不願接受資遣。此後，彭○○拒簽資遣通知書暨應徵店別意願調查表。普利來公司竹科店於 105 年 10 月 31 日結束營業，並以勞基法第 11 條第 1 款歇業之事由終止與彭○○間之僱傭關係。彭○○認普利來公司係爭終止僱傭關係行為構成不當勞動行為，遂申請不當勞動裁決。

本件不當勞動裁決經調查資方系爭資遣行為後先判決：「申請人彭○○固為申請人工會之理事長，然相對人係以相同資遣條件同時資遣申請人彭○○與其餘 6 名員工，難認有何差別待遇」，並進一步判決：「該資遣行為或許可能影響申請人工會之運作，然此乃事實上之結果，與該資遣行為是否具備工會法第 35 條第 1 項第 5 款之『不當』要件有別。故本會認相對人資遣申請人彭宏達之行為亦不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。」。

新竹地方法院 106 年勞訴字第 38 號則先提及司法院第七期司法業務研究會其最終研討或研究意見所認歇業之意涵為：「歇業之原因不止一端，及我國一般業主停止營業，多不重視辦理登記之習慣，勞基法第 11 條第 1 款所稱之歇業，應係指事實上歇業而言，並不以經辦理歇業登記為必要，祇須雇主並非為逃避給付退休金，亦非故意不當資遣勞工，而基於事實上需要而歇業者即得依法終止勞動契約。」。本號判決並依據前述司法院第七期司法業務研究會其最終研討或研究意見為如下判決：「……竹科店已合於前述司法院第七期司法業務研究會其最終研討或研究意見，闡述於所謂勞基法第 11 條第 1 款事實上之歇業要件，且查無被告公司為規避退休金之給付，而於竹科分公司原營業據點結束後，惡意不覓新址開張或有其他不當情事，甚至上開 HOME BOX 除西園、龍潭、竹南、頭份 4 家分公司以外，包括同為新竹縣、市之竹北店與新竹店在內，均散見資遣情形，又上述西園及龍潭分公司前於 94 年 4 月 15 日、99 年 9 月 3 日已分別廢止，而前述資遣員工數超過 5 名以上之各據點，包括竹科分公司、新店分公司、平鎮分公司、太平分公司，更有全員遭到勞保退保情形，併參被告因應 HOME BOX 竹科店預計 105 年 10 月結束營業，於 105 年 9 月 22 日對竹科店全員包括原告在內進行資遣通知暨徵店別意願調查而為訪談時，原告當下表示其本人僅有於新竹地區

(指新竹店與竹北店二處)暨維持相同勞動條件工作之意願,故被告抗 HOME BOX 係總體規模銳減,竹科店事實上已吹熄燈號而歇業,並非針對工會或對原告進行非法解雇乙情,應非虛構,尚為可取。」。新竹地方法院 106 年勞訴字第 38 號最宗判決:「被告於 105 年間依勞基法第 11 條第 1 款規定,對原告終止勞動契約,並無不合,原告主張其受非法解雇云云之事實,不能被證明支持,因此原告提起確認僱傭關係存在暨求為被告自 105 年 11 月 1 日起應按月給付薪資之訴,均無理由,應予駁回,而其假執行之聲請因失所附麗,應併駁回。」。

臺灣高等法院 107 年勞上字第 85 號針對彭○○所提普利來未對其善盡安置義務之抗辯,經調查普利來公司實際營運情形後判決:「上訴人主張被上訴人資遣伊之前,仍有職缺可供安置,卻未盡安置義務,資遣不合法云云,非屬有據,被上訴人抗辯資遣合法,兩造間僱傭關係業於 105 年 10 月 31 日終止,上訴人訴請確認僱傭關係存在及請求 105 年 11 月起薪資均無理由等語,應屬可取。」。

本事件裁決委員會認普利來公司係爭資遣行為未構成工會法第 35 條第 1 項之不當勞動行為,該資遣行為不依同條第 2 項為無效。法院則認普利來公司係爭資遣行為未因違反第 11 條第 1 款而無效。就彭○○與普利來公司間僱傭關係不存在而言,法院判決與不當勞動裁決委員會結果一致。

I. 105 年勞裁字第 28 號(南山人壽解僱具名參加工會內勤人員事件)

105 年勞裁字第 28 號南山人壽解僱具名參加工會內勤人員事件關於解僱之部分不當勞動裁決委員會認「……相對人對於申請人僅只一次之情緒失控,且乃因主管歧視工會會員之言論所產生之行為,並未給予申請人改善或輔導之機會,即建議以資遣方式處理,該調查委員會之建議即有失衡,此亦與職業安全衛生法第 6 條第 2 項及相對人『內勤人員執行職務遭受不法侵害預防計畫』之規定意旨及精神不符。本會蓋檢視相對人前述計畫……相對人亦應就歷年處理之職場不法侵害事件之記錄留存,並檢討改善其適用性及有效性,然相對人調查委員會,對於第一次發生情緒失控行為之申請人,卻未給予……等之相關教育訓練課程,即逕行建議相對人予以資遣,因此該調查委員會調查之結果及建議,亦屬違反解僱之最後手段性原則,益徵相對人解僱唯一具名加入工會,且擔任工會理事之申請人,具有不當勞動行為之動機。」。

本件進入民事訴訟後,一審臺北地方法院 106 年度勞訴字第 83 號判決依「……逕行資遣被告,核與原告系爭侵害預防計畫之意旨,亦有未合,且有違比例原則及解僱最後手段性原則」認資方所為解僱行為不合法。就解僱部分法院與裁決委員會均認為違法。不當勞動裁決委員會與法院雖依不同規範做成判斷,但不當勞動裁決委員會之判斷結果為法院所支持。

二審臺灣高等法院 106 年度勞上字第 97 號判決認定「上訴人於終止僱傭契約前,未先主動調整其工作內容,或以記過、調職、減薪等其他方式處理,亦難謂已盡勞動契約所賦予保護被上訴人之各種手段,自不符合解僱最後手段性原則。」

」。

終審最高法院 108 年度台上字第 2508 號判決認定「又原判決既認定上訴人終止系爭僱傭契約並不合法，則其是否成立工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，即不影響上訴人此部分敗訴判決之結果。原審未予審認，且說明其餘攻防方法及證據，經斟酌後，不足以影響判決之結果，尚非判決不備理由；且上訴人就其是否成立不當勞動行為，提起行政訴訟，原審未在該訴訟終結前停止本件訴訟程序，亦無不當。」。

②法院於判決理由中提及系爭不當勞動裁決或工會法第 35 條之情形者

以下之裁決決定與法院判決之比較，乃法院雖以勞基法之法理作為判決理由，但於判決理由中則有提及系爭不當勞動裁決或工會法第 35 條之情形者。

A. 勞裁（100）字第 28 號（南臺灣汽車客運工會幹部記過解僱事件）

勞方郭○○（裁決申請人）受僱於南臺灣汽車客運公司（下稱南客公司）擔任大客車駕駛。南客公司企業工會於 100 年 8 月 31 日成立，郭○○係擔任工會理事之職務。南客公司於 100 年 10 月 7 日分別以申請人於 100 年 7 月 28 日有車禍事故肇事責任（100 年 9 月 1 日核定）及於 100 年 9 月 11 日駕駛仕業行駛中闖紅燈經查屬實（100 年 9 月 20 日核定）之理由，各記大過乙次。郭○○於 100 年 10 月 18 日以上述遭記過事由，向高雄市政府勞工局申請勞資爭議調解委員會調解。高雄市政府勞工局勞資爭議調解委員會原定於 100 年 10 月 28 日召開第一次調解會，勞資雙方因故 100 變更為 100 年 11 月 1 日召開第一次調解會。南客公司於 100 年 10 月 26 日以郭○○於 100 年 4 月 15 日車禍有肇事責任（100 年 10 月 26 日核定）之理由，記大過乙次。南客公司於 100 年 10 月 28 日以郭○○於 100 年 10 月 19 日於行駛仕業中過站不停，經查屬實（100 年 10 月 24 日核定）之理由，記大過兩次。南客公司於 100 年 10 月 31 日以郭○○於 100 年 9 月 11 日駕駛仕業行駛中闖紅燈經查屬實（大過乙次）、於 100 年 7 月 28 日有車禍事故肇事責任（大過乙次）、於 100 年 4 月 15 日車禍有肇事責任（大過乙次）及 100 年 10 月 19 日於行駛仕業中過站不停，經查屬實（大過兩次），當年度獎懲累積滿三大過為由，解僱申請人。

本件不當勞動裁決委員會先就最高法院 93 年台上字第 1614 號民事判決要旨為闡釋：「相對人抗辯係另因申請人 100 年 9 月 11 日違規闖紅燈大過乙次處分及 100 年 10 月 19 日過站不停違規大過兩次處分，合計當年度累積滿三大過而予以解僱，實符合最高法院 93 年台上字第 1614 號民事判決要旨：「…惟如非因該勞資爭議事件，而另有其他正當理由，則資方尚非不得終止勞動契約…」，相對人並無任何違反勞資爭議處理法第 8 條之規定云云。惟上開最高法院之判決係於 100 年 5 月 1 日施行勞動三法前所為，且依目前之工會法第 35 條第 1 項第 1

款及第 2 項之規定，所謂另有其他正當理由，亦應屬無涉及不當勞動行為之情形而言，如資方解僱勞工之行為該當不當勞動行為，則其解僱行為仍屬無效。」。而後做成裁決如下：「相對人主張因申請人 100 年 9 月 11 日違規闖紅燈大過乙次處分及 100 年 10 月 19 日過站不停違規大過兩次處分，合計當年度累積滿三大過，於扣除申請人 100 年 7 月 28 日車禍事故有肇事責任（大過乙次）及 100 年 4 月 15 日車禍有肇事責任（大過乙次）之兩項懲處仍得予解僱云云，惟相對人於 100 年 9 月 26 日核定，同年 10 月 7 日公告之員工石乙○○，因闖紅燈之違規行為，記小過 2 次，申請人類似之違規行為，竟記大過乙次，兩者顯有不公平之情事；另員工王○○於行駛仕業中過站不停，僅記大過乙次，而申請人 100 年 10 月 19 日於行駛仕業中過站不停，卻記大過兩次，亦屬不合理，申請人並主張於 100 年 3 月間因相對人聯合稽查人員查察其表現良好，記嘉獎一次，此有相對人 100 年 5 月 5 日公告 4 月 12 日核定之獎懲通知單可稽，而申請人提供之 100 年 4 月份薪資單上亦記載有『其他嘉獎』項目核發 300 元獎金可憑，因此縱認相對人以申請人當年度累積滿三大過有解僱之理由，並主張依相對人工作規則之規定，記嘉獎僅能與記警告相抵，無法與記大過功過相抵，然相對人未考量申請人尚有嘉獎一次之記錄，即以申請人於 100 年 9 月 11 日違規紅燈迴轉記大過乙次處分及 100 年 10 月 19 日過站不停違規大過兩次處分為理由解僱申請人，除有上述不公平之情事外，其解僱亦屬不當。」。進而裁決委員會裁決南客公司系爭解僱行為違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款之規定而屬不當勞動行為，並依同條第 2 項規定為無效。

南客公司不服裁決決定遂以郭○○為被告提起確認僱傭關係不存在之訴，對此，高雄地方法院 101 年度勞訴字第 109 號判決做出以下裁判：「被告就系爭事件所示職務疏失，縱有違反道路交通安全規則或工作規則情事，惟其中甲、乙、丙事件係屬初犯，且情節輕微，要難認已達勞基法第 12 條規定所謂違反勞動契約或工作規則，情節重大程度，原告復有濫用雇主裁量權情事存在，堪認系爭解僱行為係屬工會法第 35 條第 1 項第 1 款所謂不當勞動行為，依同法第 35 條第 2 項規定，乃自始當然無效。」。

本案件法院認南客公司系爭解僱行為違反勞基法第 12 條，同時法院亦提及南客公司系爭解僱行為工會法第 35 條第 1 項第 1 款而依同法第 2 項無效。法院判決結果與不當勞動裁決委員會裁決結果一致。

B. 104 年勞裁字第 27 號(豐原客運解僱進行工會活動工會會員事件)

勞方盧○○(即裁決申請人)自 91 年 9 月 9 日起受僱於豐原汽車客運股份有限公司(下稱豐汽公司)擔任大客車駕駛。盧○○係工會會員，於 98 年至 100 年之間曾擔任工會理事。盧○○與案外人紀○○於 103 年 10 月間向臺中地方法院，以相對人自 102 年 10 月起取消每月給付節金 6,000 元之行為，違反雙方之勞動契約，對相對人提起薪資給付之訴訟，案號為：103 年度豐勞簡字第 8 號(下稱

系爭判決)。豐汽公司以盧○○於104年2月19日、同年2月27日、同年3月1日、同年3月3日、同年3月4日於行車途中滑手機，嚴重影響乘客安全，分別於104年3月27日記大過一次、同年4月7日、同年4月9日兩天，均同一天各記大過兩次，於104年4月10日以申請人行車途中滑手機，嚴重違反交通規則及行車安全為理由，依工作規則第12條第5項第3款：「工作毫無成績或屢犯過失證據明確，經查屬實影響公司聲譽及利益者。」之規定，解僱申請人，並於104年4月11日生效。盧○○於104年3月30日向臺中市政府勞工局勞資爭議調解委員，以相對人給付工資不足及恢復僱傭關係等理由申請勞資爭議調解，並在104年4月15日進行勞資爭議調解程序，雙方調解不成立。

本件不當勞動裁決委員會先於裁決書中做出以下裁決：「相對人對於申請人於詢問會議中，陳稱雙方均係於104年3月7日收受系爭判決書等語，並不爭執。卻對於申請人自同年3月8日起，一個月內密集監看申請人之行車情況，此從相對人所提供申請行車紀錄之相證12即可得知。且於同年4月7日及4月9日兩天，均係同一天，以同一理由記大過兩次，實與一般企業管理之模式不同，亦與常理有違。從而相對人於104年4月10日解僱申請人之行為，顯具有針對性，當構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為甚明。」。

本件進入民事訴訟後，一審臺中地方法院105年度勞訴字第7號判決則先於認定資方「於104年3月7日收受上開民事判決後，自104年3月8日起，1個月內密集監看被告之行車情況，且於104年4月7日、9日，均於同一日，以同一理由各記被告大過2次，實與一般商業管理之模式不同，亦與常理有違。從而，原告於104年4月10日解僱被告之行為，顯具有針對性，當構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為甚明」。並且該判決亦認勞方「縱有違反道路交通安全規則或工作規則情事，要難認已達勞動基準法第12條規定所謂違反勞動契約或工作規則，情節重大程度」、資方「所為解僱行為係屬工會法第35條第1項第1款所稱不當勞動行為」。

二審高等法院臺中分院105年度勞上字第27號認「以解僱最後手段性原則而言，被上訴人簽立切結書後，並未再有行車中使用手機之行為，被上訴人違反工作規則之行為，即尚未達勞基法第12條第4款規定之『情節重大』；上訴人以密集監看被上訴人於簽立切結書前之行為，對被上訴人懲處，並不經預告終止與被上訴人間之僱傭契約，而未給予被上訴人一定期間改善，自不生終止兩造間僱傭契約之效力」、資方「有濫用雇主裁量權情事，其所為之解僱行為，亦屬工會法第35條第1項第1款所稱不當勞動行為」，因此資方所為之解僱行為無效。

高等法院與地方法院雖以勞基法規範為依據判決系爭解僱合法與否，但同時亦提及本案涉及工會法第35條之情形。又本件法院判決結果與不當勞動裁決委員會裁決結果一致。

C. 105 年勞裁字第 36 號(永豐餘工業用紙股份有限公司調職減薪申請調解之工會理事事件)

105 年勞裁字第 36 號認資方「工作規則第 51 條第 9 款：『張貼或散發不利於公司之謠言、文字或圖書足資挑撥破壞勞資雙方感情者』，文字同樣缺乏足夠明確性，其合法性亦有疑問。相對人引用該規定懲處申請人爭取合法勞動條件之工會活動，已經形同禁止勞工從事工會活動，不論申請人之主張是否出於錯誤，該等規定顯屬不當，應認為構成不當勞動行為。」。臺灣桃園地方法院 106 年度勞簡上字第 18 號判決認定資方以勞方「申請調解與散布不實謠言為由，……於 105 年 4 月 15 日以系爭公告降調被上訴人並減薪，堪屬濫用調職權限作為被上訴人申請調解之懲處或報復手段，或迫使被上訴人自動離職，而具有不當之動機，再上訴人未證明系爭公告在業務上具必要性及合理性，此調職行為已對被上訴人薪資及其他勞動條件作不利變更，違反勞工法令及調動五原則」、資方據以解僱勞方之「系爭規定之用語顯缺乏明確性、預見可能性，……，然上訴人(資方)仍引用系爭規定懲處被上訴人(勞方)爭取合法勞動條件之工會活動，不論被上訴人主張加班費計算核發標準是否有誤，系爭規定顯屬不當，業已構成不當勞動行為」。

對此，桃園地方法院 106 年度壠勞簡字第 27 號判決認定資方「於 105 年 4 月 15 日以系爭公告降調被告並減薪，堪屬濫用調職權限作為被告聲請調解之懲處或報復手段，或迫使原告自動離職，而具有不當之動機，再原告未證明系爭公告在業務上具必要性及合理性，此調職行為已對被告薪資及其他勞動條件作不利變更，違反勞工法令及調動五原則」、「系爭規定之用語顯缺乏明確性、預見可能性，……，然原告(資方)仍引用系爭規定懲處被告(勞方)爭取合法勞動條件之工會活動，不論被告(勞方)主張加班費計算核發標準是否有誤，系爭規定顯屬不當，業已構成不當勞動行為……。」。

法院雖以勞基法規範為依據判決系爭解僱合法與否，但同時亦提及本案涉及工會法第 35 條之情形。又本件法院判決結果與不當勞動裁決委員會裁決結果一致。

D. 106 年勞裁字第 42 號(桃園汽車客運打壓工會活動事件)

勞方黃甲○○(即裁決申請人)受僱於桃園汽車客運股份有限公司(下稱桃汽公司)擔任大客車駕駛。黃甲○○於 106 年 2 月 13 日因未客滿過站不停車上客、遭桃汽公司記大過一次、於 106 年 5 月 31 日因追撞他車肇事為桃汽公司記大過一次與記過一次。臺灣汽車客運業產業工會(下稱台汽工會，亦為裁決申請人)於 106 年 4 月 27 日成立，於 106 年 5 月 31 日准予登記。5 月 18 日台汽工會舉辦活動，桃汽公司於該日稍晚約談黃甲○○。黃甲○○並未出席前述約談，但於該日稍晚陪同另一名遭約談的彭○○一同出席並全程錄影。黃甲○○於陪同彭○○一同出席約談時與桃汽公司其餘員工發生衝突。黃甲○○於事後將與其於員工發生衝突之影片加上負面評語上傳網路。桃汽公司督導課黃乙○○課長於 106 年 6 月 6 日約談申請人黃甲○○要求黃甲○○就前述上傳影片行為道歉，黃甲○○

○拒絕。桃汽公司於106年6月30日依工作規則第66條第1款規定懲處申請人黃甲○○大過一次。桃汽公司於106年6月30日通知黃甲○○，因累積大過達三次，依公司工作規則第67條第7款及第14款規定應予解職，並自106年7月1日生效。

不當勞動裁決委員會於本件先於裁決書記載：「黃甲○○係因參加106年5月18日之工會活動而遭約談，雖然未到，惟當日同行參加者彭○○亦遭約談，故而與申請人工會理事長、理事等共同前往，而在過程中錄影，之後並上傳錄影畫面於YOUTUBE網站，核其所為，既起因於106年5月18日之申請人工會活動，且目的在維護申請人工會理事彭○○之權益，與該工會之運動方針並無相違，尤經該工會理事長、理事同意共同所為，按前揭本會歷年見解，亦應肯認申請人黃甲○○之上開行為係屬工會活動，而受到法律的保護。其次，相對人已自承係針對申請人黃甲○○上傳106年5月18日錄影畫面之行為，而記一大過，連同先前記過處分滿三大過，依工作規則第67條第7款及第14款等規定，解僱黃甲○○等語，可知相對人106年6月30日對申請人黃甲○○之記一大過處分及當日解僱伊等行為，確實均與其為工會活動有關。

」。而後裁決委員會做出如下裁決：「相對人係針對申請人工會幹部彭○○因先參加工會活動遭約談，而申請人黃甲○○與其他工會幹部陪同前往，全程錄影並上傳影片之合法工會活動，而對黃甲○○為記過、解僱等行為，綜觀本件事實之判斷，相對人或可由黃甲○○與同事間個人解決爭議，抑或縱然涉及相對人公司，亦可利用有效之言論澄清即為已足，竟直接對黃甲○○記一大過，亦可利用有效之言論澄清即為已足，竟直接對黃甲○○記一大過，嗣後並予以解僱，顯具有不當勞動行為之認識或意思存在，揆諸首揭意旨，該記過與解僱之懲戒處分已逾合理之程度，尚難認合法有效。是申請人主張相對人對黃甲○○記一大過，並予以解僱等行為，構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為，即屬可採。又相對人解僱申請人黃甲○○之行為，既已構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為，則依同條第2項之規定，該解僱行為洵屬無效。」。

桃汽公司不服前述裁決，遂以黃甲○○為被告項桃園地方法院提起確認僱傭關係不存在之訴。對此，桃園地方法院107年壠勞簡字第14號判決就桃汽公司記過與解僱黃甲○○之行為後做出如下判決：「原告復主張被告對其上開上傳系爭影片之舉，未對原告公司員工道歉，反係要求原告公司員工對其道歉之情，已具言行不檢及破壞勞資情感且情節重大等語，並據其提出約談紀錄為證。然查，上開約談記錄內容略為：……，可見兩造當日約談目的為知悉被告參與其他工會抗爭活動之原因，並希冀被告日後得以循原告公司工會之管道為救濟，雖有提及被告應予致歉之舉，然觀其前後語句，該等語句僅係屬建議口吻而非強制命令，是原告公司有無要求被告對其行為必須作道歉之行為，已非無疑。再縱認原告公司要求被告道歉遭抗拒乙情為真，然被告上開所言僅為言論自由之展現，並未涉妨害名譽罪責乙情，業如前所述，是縱被告所為有令其他員工主觀上心理產生不悅，然被告所為既於法無違，自難認被告有何需致歉之義務。且依原告所述，原

告公司豈非得因員工間之糾紛，逕而以一方之主觀感受為由，而對另一方冠以『言行不檢』、『破壞勞資情感』之罪名，顯係將工作規則之『言行不檢』、『破壞勞資情感』等不確定法律概念無限上綱，而將上開規定之認定流於恣意，自於法有違。再參以系爭工作規則第 66 條得予記大過之情事分別為：『1. 言行不檢；2……』，有系爭工作規則附卷可參（見本院卷第 12 頁），由此可知，員工懲處大過 1 支之情形均為工作之義務之違反而有損及勤務執行之順利或公司聲譽，然被告拒絕道歉之行為，並無關於其任職職務上應盡忠實義務之違背，亦難謂此行為之單一事實，有損及原告公司聲譽而達情節重大之情事。退萬步言之，被告所為亦僅係引起其與其他員工間情感嫌隙，難認有何煽動並破壞資方與勞方情感之情事。綜上，被告拒絕道歉之行為難認有何言行不檢、破壞勞資情感且情節重大，是原告以此為由，對被告予以大過一支之懲處並予解僱，其懲處顯不合法，核有權利濫用之情。」此外在做出前述判決後，判決書中亦附帶提及：「被告係因參與 106 年 5 月 18 日之工會抗爭活動而遭原告公司約談，並協同彭○○等人至原告公司，且為系爭影片之攝錄乙情是被告所為係起因於當日之工會活動，且當日工會活動為爭取法定工時及加班費等關於工作有利條件之所發動，應屬勞工爭取其權益之舉動，當屬工會活動無訛。」。

本案件就桃汽公司解僱黃甲○○之行為，法院認黃甲○○之行為並未違反桃汽公司工作規則第 67 條第 7 款及第 14 款規定，桃汽公司系爭解僱行為違法而無效。在此同時法院亦提及黃甲○○之行為為工會活動。前述法院之判決結果，與不當勞動裁決委員會依工會法第 35 條第 1 項及第 2 項認桃汽公司解僱黃甲○○之行為無效相互比較後，應可謂本件法院判決結果與不當勞動裁決委員會裁決結果一致。

E. 106 年勞裁字第 59 號第 60 號號(中華航空工會幹部客艙組員調職事件)

勞方潘○○(即裁決申請人)自 105 年 1 月 22 日起擔任申請人桃園市空服員職業工會(亦為裁決申請人)高雄辦公室主任，並自 105 年 4 月 1 日起擔任申請人工會會員代表。同時潘○○亦擔任中華航空股份有限公司企業工會(亦為裁決申請人)第 10 屆理事，任期自 106 年 5 月 19 日起至 110 年 5 月 18 日止；並擔任第六分會(高雄分公司)會員代表。潘○○原擔任空服組員(客艙組員)工作，106 年 10 月 13 日經中華航空股份有限公司(下稱華航公司)以「申請人潘○○違反客艙組員行為規範」為主旨召開評議會，工作態度及身心均不適任，建議為轉任地勤服務工作(相證 35)，並於翌日通知申請人潘○○自 106 年 10 月 13 日調職為高雄貨運部貨運管制員。又華航公司於 93 年 8 月 27 日曾公告客艙組員配戴塑膠手套時機，客艙組員配戴塑膠手套時機為清理洗手間及廚房內工作時；組員不得在服務旅客時配戴手套。華航公司 106 年 8 月 3 日再次公告前開客艙組員配戴塑膠手套時機，並註明「如遇特殊狀況(如旅客疑似傳染病)，組員須先報告客艙經理，經客艙經理評估後得適時彈性調整為於回收餐點、垃圾、報紙雜誌等作業時，

可穿戴機內裝載之塑膠手套以為防護，客艙經理並應紀錄於客艙報告備查。」。

本案件不當勞動裁決委員會於裁決書中先後提及：「相對人主張空服組為查明是否有開立核可證明之必要，曾於106年9月25日試圖確認申請人手部狀況而遭申請人拒絕，惟空服組不具醫療專業背景，其試圖以申請人不配戴手套工作前後照片以確定申請人『接觸性蕁麻疹』之過敏源，此種土法煉鋼式的檢測方式恐衍生爭議，亦難謂具醫療檢測意義。申請人拒絕配合此種檢測方式，實難苛責。」、「況申請人潘○○固於執勤時向客艙經理反應有配戴手套之必要，惟除106年9月25日外，於其他航班如客艙經理拒絕其請求，申請人仍依客艙經理指示，未有拒絕服從之行為，此觀106年9月30日、同年10月2日、同年月4日、同年月1日客艙經理報告(CM' S TRIP REPORT)可稽。是以相對人主張申請人違反公司規定，拒絕服從客艙經理指示，與事實有所出入，實不足據以懲處並作為調動申請人職務之理由。」爾後為以下裁決：「自雙方勞資關係之脈絡及申請人潘○○於工會擔任之職務、參與工會活動之情形、集體勞動關係的狀況、本件調職處分與過去同種事例之處理方式顯有差別待遇等情事綜合觀察，該調職處分依社會通念判斷已超過合理之程度，相對人確有不當勞動行為之認識與動機，其將申請人潘○○懲戒性調職為臺灣貨運中心高雄貨運部貨運管制員之行為，係對於申請人潘○○參加工會活動所為之不利待遇，使申請人長年累積之經驗與技能無法發揮，亦不利於其家庭生活，致其人格權受損，且調職後確實發生實質上減薪之結果，應屬降調，而構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為，依同條第2項之規定無效。」。

就民事訴訟的部分，高雄地方法院107勞訴字第131號判決則在勞資雙方就潘○○是否適合繼續擔任空服員為攻防後，先於判決書中提及：「上開各項不適任繼續擔任空服員缺失，及系爭調職是否為原告(資方)之不當勞動行為等節，在充分程序保障下，業據兩造認真攻防，並經勞動部不當勞動行為裁決委員會、臺灣臺北高等行政法院(下稱北高行)為判斷，並作出系爭調職對被告(勞方)確實構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為，依同條第2項之規定無效，此有該委員會106年度勞裁字第59、60號裁定、北高行107年訴字第587號行政判決在卷可佐，該裁定及判決所持理由，大致與本院認定相符，且上開判決現因上訴最高行政法院而尚未確定，然本院認應已產生類似爭點效之法律效果，雖不當然拘束本院，然本院應予相當之尊重，洵認被告答辯之舉證已足」，而後為以下判決：「綜上足認原告對於被告之系爭調職，違反勞動基準法第10-1條之規定及對被告確實構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為。」。

本案法院於判決華航對潘○○之調動行為違反勞基法第10-1條時亦附帶提及華航對潘○○之系爭調動行為構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為，依同條第2項之規定無效，此有不當勞動裁決委員會106年度勞裁字第59、60號裁定、北高行107年訴字第587號行政判決在卷可佐，該裁定及判決所持理由，大致與本院認定相符，且上開判決現因上訴最高行政法院而尚未

確定，然本院認應已產生類似爭點效之法律效果，雖不當然拘束本院，然本院應予相當之尊重。法院判決華航對潘○○之系爭調動行為反勞基法勞基法第10-1條而違法，不當勞動裁決委員會則認華航對潘○○之系爭調動行構成工會法第35條第1項之不當勞動行為而違法，法院判決與不當勞動裁決就結果而言為一致。

F. 106年勞裁字第70號暨107勞裁字第7號(台灣美光晶圓科技股份有限公司解僱高級工程師((亦為工會理事長))事件

本案件存在前後兩個解僱行為。106年勞裁字第70號認前解僱行為「……顯已逾越相對人工作規則所定之懲處範圍，違反懲戒明確性原則，參以前述相對人明顯具有妨礙申請人工會會務之意思，堪認相對人解僱申請人馮○○，有特殊針對性，對於申請人馮○○加入工會、參加工會活動或擔任工會職務故為不利之差別待遇，應認構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為。」。107勞裁字第7號認後解僱行為「……相對人就申請人馮○○之本件系爭行為，於106年11月24日發函以其肢體行為，依勞動基準法第12條第2項第2款之規定，解僱申請人馮○○(相證6)，難謂具有不當勞動行為之動機，當無由構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為」。

就民事訴訴訟的部分，桃園地方法院107年重勞訴字第8號針對前解僱行為判決：「原告就被告前開違失行為，依前述工作規則僅得選擇以記大過、記小過之懲處方式，卻逕對被告逕予解僱，已有不當。況被告於106年10月25日所提出工會訪客入廠申請，經原告合法否准，被告復於106年10月26日上午以自己識別證使該訪客進出管制區參加工會會議，即遭原告以此為由終止勞動契約，由此密接之時序觀之，原告顯係因被告擔任工會職務、參加工會活動之連結，藉以免職處分終止勞動契約，顯有為不當勞動行為之嫌。再者，被告上開違規情節整體而言應僅為單一事件，亦未有何實際對原告之資訊安全、營業秘密等造成危害之情，斟諸被告早於92年起即至台塑集團下南亞科技股份有限公司、於98年至華亞公司任職等(見本院卷(一)第319頁)勞雇雙方之緊密程度等節綜合以觀，認原告對被告採用最嚴厲之解僱懲戒手段，顯然過苛，已違反解僱之最後手段性原則。從而，原告依勞基法第12條第1項第4款規定終止兩造勞動契約，於法不合，應不生終止勞動契約之效力。」。對後解僱行為則先提及：「被告雖又辯稱其上揭行為屬工會抗議行為云云，然本院審酌……舉措以觀，被告顯係針對其個人遭解僱乙事表達不滿之情緒宣洩，要難謂與一般之工會活動有關，……」，而後判決：「被告於106年11月14日下午於會議室內，朝原告之會議代表、員工等人丟擲水瓶，致原告員工受傷，應屬勞基法第12條第1項第2款所定對共同工作之員工，實施暴行之行為，堪以認定。」。

桃園地方法院107年重勞訴字第8號判決對前、後解僱行分別認違反解僱最後手段性原則及勞基法第12條第1項第2款而違法，判決結果均與不當勞動裁決委員會裁決結果相較為一致。

(2)法院以工會法第 35 條之規範作為判斷理由之判決

在不利益待遇裁決決定後，勞方或資方不利益待遇裁決決定不服而續行民事訴訟，民事訴訟程序中法院通常以勞基法之法理進行審判，然於地方法院之判決亦可見到極少數似有斟酌工會法第 35 條進行審理之判決。

以下，就法院判決結果與裁決決定一致者，而於判決理由中，以工會法第 35 條之規範作為判斷理由之裁決案，僅有一例；即 101 年勞裁字第 43 號裁決。

然必須注意者，101 年勞裁字第 43 號裁決案，法院於民事訴訟一審判決中雖有審酌工會法第 35 條之規範作為判斷理由，然其判斷結果卻與裁決結果不同立場。再者，就本案民事法院於二、三審之判斷，雖未斟酌工會法第 35 條之規範而僅以勞基法第 12 條第 1 項第 6 款作為判斷之理由，但就判斷果而言，則採取與裁決決定相同之立場。

101 年勞裁字第 43 號裁決中不當勞動裁委員會以「申請人信賴過往相對人核給一個月會務假之作業模式，主觀上認為相對人會比照 5 月 8 日書函核給 6 月份一個月之會務假……相對人並未以口頭或書面通知申請人不擬核給 6 月份一個月之會務假等情事，並進而以同年 6 月 25 日北環衛字第 1011981953 號函援用勞動基準法第 12 條第 1 項第 6 款之規定，以申請人自 101 年 6 月 1 日至 101 年 6 月 22 日止，連續曠職達 15 日為由，通知解僱，……，相對人所為該項解僱，該當工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款」為理由認定該解僱行為無效。

然新北地方法院 102 年度勞訴字第 48 號判決則認為「…原告考量被告受領全年薪資，及其核准會務假日數之公平性及合理性，以工會提出理事長處理會務之情形，作為准駁會務假之依據，自屬合理，應無構成對於被告不利之待遇，或妨礙工會活動之情形，該會之裁決漏審酌上開事實，逕行認定原告之解僱行為符合工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為，顯非適法。」。新北地方法院 102 年度勞訴字第 48 號判決就系爭解僱行為顯然有以工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款做成與不當勞動裁決結果不一致之判斷。

本件民事訴訟程序後續之臺灣高等法院 102 年度勞上字第 103 號判決則依勞基法規範做出與不當勞動裁決結果一致之判斷。最高法院 103 年度台上字第 608 號裁定則係以資方上訴不合法為由裁定駁回上訴。

2. 法院之判決與裁決結果有部分一致、部分不一致

勞裁(101)字第 9 號(台灣航勤工會幹部解雇事件)於裁決認定後，當事人提起民事訴訟，就判決結果裁決結果有部分一致、部分不一致；其中，就判決理由的部分，則有部分乃參酌裁決判斷之理由(工會法之相關規範)，惟於各審級之法院判斷，其斟酌之部分與判斷立場亦非有一致。

具體言之，本文以下就民事法院各審級的判決部分，曾就相關爭點是否斟酌裁決之認定或工會法 35 條之相關規範，說明以下之相關判決內容。惟必須注意者，即使法院注意到或斟酌裁決之認定，惟就判決結果亦非即與裁決之決定結果

一致。

第一審臺灣高雄地方法院 101 年度勞訴字第 107 號判決「綜合社會通念之常情判斷，原告因系爭拒絕加班活動既未受鉅額損害，系爭工會所為該活動，復無引發任何人傷或物損，即便因此造成原告調班、排班上之困擾，惟原告逕以解僱手段懲處被告，已超越解僱之最後手段性原則，依前開說明，顯具不當勞動行為之認識及動機，自屬工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款所定之不當勞動行為，應堪認定。」。

第二審臺灣高等法院高雄分院 102 年度重勞上字第 6 號：「鄭盈昇於 101 年 1 月 7 日為看支援人力有無相關作業的證照以及作業情形，是否會影響到工會準時上下班活動的有效進行，而搭乘由楊觀毓所駕駛之車輛，……全然置飛航安全於不顧，顯已違反系爭工作規則第 14 條第 12 款及『職工獎懲規例』編號 646 規定，且屬情節重大，上訴人自得對被上訴人鄭盈昇為終止僱傭契約之意思表示，已如前述，準此，上訴人對鄭盈昇為終止僱傭契約之理由並非鄭盈昇參加工會活動或擔任工會職務，亦無不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動，故被上訴人辯稱上訴人有工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款所規定之不當勞動行為云云，不足採信。」。

本案經上訴最高法院後，最高法院認上訴有理由而將本案發回更審。

臺灣高等法院高雄分院 104 年度重勞上更(一)字第 5 號判決：「鄭盈昇雖再陳稱其於上訴人為解僱後，向勞裁會提出裁決申請，而勞裁會、行政法院均認上訴人解僱行為構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款不當勞動行為而無效，應可採為解僱不合法之論據等語。然查，依上開裁決書及判決理由所載，僅係針對鄭盈昇發動系爭拒絕加班活動所為之論述，並未就系爭尾牙翻桌事件為審酌判斷……就此而言，上開裁決書及判決所為之審酌論據，因與系爭尾牙翻桌事件無涉，自無從採為鄭盈昇有利之認定。」。此外，本號判決亦提及「上訴人所主張得解僱鄭盈昇之事由中，關於主導系爭尾牙翻桌事件；系爭駕闖機坪事件及系爭不假外出事件，依其行為目的及內容，均得採為人事懲處之事由，已如前述；至發動系爭拒絕加班活動部分，則屬合法之工會活動，而不得列為人事懲處事由。」。

更一審判決後，本案再度被上訴之最高法院，最高法院再次認上訴有理由而將本案發回高等法院更審。更二審判決後，本案又再次被上訴至最高法院，目前本案尚未判決確定。

(四)裁決決定之續行民事訴訟判決理由分析：以非私權爭議之「不利益待遇」判決為觀察對象

1. 考績

103 年勞裁字第 31 號認「然查核工會幹部 12 人之 102 年度年度目標及績效評核表正本可知，有多位工會幹部 102 年 KPI 分數比申請人彭材低（扣減 5.5

分後之總分84.5分)惟其等卻獲調薪一級或領取1.42至1.77個月之特別獎金，且本會於103年10月9日第一次調查會議中，依職權命相對人提出101年度、102年度非工會幹部，而未獲調薪之員工名冊及未獲調薪之理由供本會調查，然相對人就此部分並未提出，自無從採認相對人之上述辯詞。揆諸申請人彭材除擔任工會監事召集人外，於102年及103年復積極參與或提出對相對人不當勞動行為裁決之申請，堪認相對人對於申請人彭材確具不當勞動行為之動機及認識。」。

臺北地方法院104年度北勞簡字第20號裁定認「原告提起本訴請求確認被告依勞動部103年12月26日103年勞裁字第31號裁決決定書主文第2項所載，請求原告給予被告一個級距以上之薪資調整，並溯及於103年7月起生效之薪資調整請求權不存在，屬公法關係所生爭議，普通法院並無審判權，原告本訴不能認為合法，應予駁回。」。裁決決定認係爭考績不利益待遇構成不當勞動行為，民事法院則認為其無審判權而以裁定駁回。

2. (懲戒)記過

104年勞裁字第29號認「申請人固主張相對人就前開指休內檢結果予申誡兩次處分，構成不當勞動行為，惟依申請人前開說明，除否認留存張姓、黃姓客戶資料外，其餘關於張姓客戶保單資料及姜姓客戶空白已簽名之財務告知書、保險要保文件等確有留存客戶資料或交易資料而可能涉及違規之情形則未予否認。又相對人就前開違規情形予申請人申誡兩次處分，未見就前開處分與過去同種事例之處理方式不同，或因人而為不同之處分或不為處分等情，是本會無從認定前開處分構成不當勞動行為。申請人此部分主張，尚難認有理由。」。

臺北地方法院105年度勞訴字第25號民事裁定認：「原告訴之聲明第一項係訴請被告應將民國104年6月24日對原告所為記過一次、申誡二次之懲處撤銷，屬非財產上請求，應徵第一審裁判費3,000元，此尚未經原告繳納，茲依民事訴訟法第249條第1項但書之規定，限原告於收受本件裁定送達5日內，向本院補繳3,000元裁判費，逾期不繳，即駁回原告之訴，特此裁定。」。裁決決定認係爭記過不利益待遇不構成不當勞動行為，民事法院則原告(即勞方)未補繳裁判費而以裁定駁回其訴。

肆、結論

就我國不當勞動行為制度而言，雇主禁止行為之規範雖與美日相似，但有關救濟(裁決)制度之設計則有所不同；除了對於雇主之不當勞動行為採取裁罰主義之外，另外根據勞資爭議處理法 48 條之規定，則就勞資雙方有關因雇主所實施解雇、減薪與降調之不利益待遇行為，對於裁決之不服可提起民事救濟。

因此，就本案之研究，有關因當事人向法院提起對於裁決決定之救濟，除了行政訴訟之外，尚有民事訴訟的部分。然而，就民事爭訟的部分，法院對於裁決制度乃至於裁決決定理由，甚至是與不當勞動行為相關之雇主不當勞動行為規範等，於爭議之判斷上究採何等立場，非但與本於司法審查的行政訴訟有所不同，甚至對於具公法規範的不當勞動行為等規定，是否該當於私權爭議解決之依據，則有相當探究之必要。對此，就本研究之結果，顯然民事法院對於本於不當勞動行為裁決所衍生之勞資爭議，完全著眼於勞基法或其他相關民事法之規範法理。

不過也有出現民事法院對於裁決採取「應予相當之尊重」之立場，例如高雄地方法院 107 勞訴字第 131 號判決中即指出：「在充分程序保障下，業據兩造認真攻防，並經勞動部不當勞動行為裁決委員會、臺灣臺北高等行政法院為判斷，並作出系爭調職對被告確實構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為，依同條第 2 項之規定無效，此有該委員會 106 年度勞裁字第 59、60 號裁定、北高行 107 年訴字第 587 號行政判決在卷可佐，該裁定及判決所持理由，大致與本院認定相符，且上開判決現因上訴最高行政法院而尚未確定，然本院認應已產生類似爭點效之法律效果，雖不當然拘束本院，然本院應予相當之尊重，詢認被告答辯之舉證已足，綜上足認原告對於被告之系爭調職，違反勞動基準法第 10-1 條之規定及對被告確實構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為，系爭調職應屬無效。」

又，就勞資之間有關不當勞動行為之爭議事件，通常不會只有單一行為之樣態，可能同時包括不利益待遇(拒絕雇用、解僱、調職、減薪、懲處)、支配介入(妨礙工會活動、代扣會費、會務假、利用雇主營業設施)，或者不誠信協商等。因此，就單一之不當勞動行為事件，其爭議解決於法院之結果，自因當事人間選擇不同爭訟途徑而有不同權利義務關係之法院認定。舉例而言，就有關於 101 年勞裁字第 9 號有關當事人搭乘車輛穿越停機坪之行為，是否構成雇主懲戒之正當事由，裁決與後續之行政、民事訴訟之間乃有不同之認定。

以下，茲就不當勞動行為裁決決定之行政法院訴訟與民事訴訟的部分，分別就整體之判決結果與趨勢做一簡要之分析。

一、不當勞動行為裁決決定之行政法院訴訟判決分析

(一) 團體協商不誠信協商裁決案之行政訴訟維持率，高於工會法不當勞動行為

裁決案

由本文前述分析可知，在團體協約裁決案件的行政訴訟維持率，獲得行政法院高度之維持，維持率高於工會法不當勞動行為裁決案行政訴訟案件。本研究計畫認為可能原因在於，團體協約在過往司法實務上仍屬少見之爭議，行政法院可能因此也傾向尊重裁決委員會之決定。至於工會法上不當勞動行為，其中不利益待遇如解僱、降調、減薪、考績、懲處等，因整體案件數量遠較團體協約法案件為多，行政法院對上述工會法上不當勞動行為爭議，透過案件的累積審理，逐漸熟悉工會法不當勞動行為之態樣，於判斷上漸漸有法院自己的一套標準。

(二) 勞資爭議處理法第 46 條第 1 項規定之適用與檢討

因目前最高行政法院多數見解已明白指出，勞資爭議處理法第 46 條第 1 項規定之真意，應係指未參與裁決詢問會議程序之裁決委員，不得參與裁決決定作成之程序。據此，如裁決會考量因目前裁決委員多為兼職委員，如要求作成裁決決定之委員，一定要先參加詢問大會程序，實務上有一定之困難，且未必經一次詢問會議程序即作成裁決決定者。則現行勞資爭議處理法第 46 條第 1 項規定，是否有檢討之必要？建議應予以審慎評估。

(三) 事業單位內部解僱建議是否構成不當勞動行為？何謂構成代表雇主行使管理權之人或是否構成近似代表雇主管理權之人？

事業單位內部作出之解僱建議是否構成代表雇主行使管理權之人所為之不當勞動行為，因裁決與行政法院見解不一致，是以，爾後有關是否構成代表雇主行使管理權之人或是否構成近似代表雇主管理權之人之理由以及判斷基準，應注意日後之發展趨勢。

(四) 工會幹部會務假與考績爭議之比較基準

工會幹部因請會務假而遭雇主評核較差之考績，是否構成不當勞動行為，裁決與行政法院見解不同。甚而行政法院見解指出，工會幹部請會務假，而雇主以此認定工會幹部對於事業貢獻度較低，並依照工會幹部實際績效，給予較差之考績者，並不構成不當勞動行為。因此，有關工會幹部考績，尤其涉及請會務假過多爭議案時，需特別注意工會幹部請會務假在勞務給付時間較少的前提下，仍表現與其他勞工相同或較佳的工作績效或貢獻度者，雇主自不能僅因其請會務假辦理會務的原因，而在績效評核上給予較差的不利待遇。

(五) 報復性訴訟是否構成不當勞動行之認定基準檢討

另外在雇主對工會會員單獨提起訴訟或對多數工會會員提起訴訟，不論訴訟方式是選擇民事或刑事告訴，行政法院見解認為如雇主訴訟權之行使具有其合理性者，不構成不當勞動行為。因此，就雇主對工會會員單獨提起訴訟或對多數工會會員提起訴訟之行為是否具有合理性之理由，應注意爾後裁決與法院對該等爭議類型判斷基準之發展。

(六) 裁決會是否應發佈雇主給予會務假之救濟命令，需視勞工當日是否已到職提供勞務

行政法院見解認為，雇主如否准會務假，但勞工實際上亦已到職提供勞務者，裁決會認為該勤務既已履行完畢，則救濟命令仍命雇主就勤務已完成履行之工作日核給公假，實質上已不可能，裁決主文乃屬給付不能而無從執行，而認救濟命令之發佈有所違誤。就此部分，會務假之救濟命令如何發布似有注意勞工當日是否已到職提供勞務情形之必要。

(七) 工會會員向雇主表示，其已向工會提出退會之意思表示，此時雇主是否有形式上審查是否為會員之權利？裁決與行政法院見解有所不同

行政法院見解認為，如會員向雇主表示，其已向工會提出退會之意思表示，此時雇主應有形式上審查是否為會員之權利，而不得執此認為雇主構成不當勞動行為，裁決會就此部分見解與行政法院之判斷有異，亦有進一步之檢討必要。

二、不當勞動行為裁決決定之民事法院訴訟判決分析

就有關於不當勞動行為之民事爭議事件，本研究主要是對因雇主所為「不利益待遇」行為所生之確定該「不利益待遇行為」是否有效之判決進行研究。

就判決結果而言，民事法院判決以確定者，共有 17 件；其中關於涉及私權爭議之案件中，涉及解雇爭議者有 12 件、涉及減薪爭議者有 2 件、涉及降調之案件有 3 件。而在關於非私權爭議之案件中，涉及考績者有 1 件、涉及懲戒者有 1 件。

法院判決文中，曾於事實概要(含程序)記載本案爭議曾經裁決救濟者有下列 7 件；包括臺灣高等法院高雄分院 108 年度重勞上更二字第 1 號判決、臺灣高等法院 102 年度勞上字第 103 號判決、最高法院 105 年度台上字第 1022 號判決、臺灣高等法院 104 年度重勞上字第 3 號判決、臺灣高等法院 105 年度勞上字第 120 號、臺灣新北地方法院民事判決 105 年度重勞訴字第 11 號、臺灣桃園地方法院 106 年度勞簡上字第 18 號判決等。

再者，於法院判決文中曾於判決理由之中對於裁決決定有提出一定判斷立場之判決者有下列 7 件；包括最高法院 103 年度台上字第 918 號判決、最高法院 106 年度台上字第 1211 號、臺灣高等法院臺中分院 105 年度勞上字第 27 號、臺灣高等法院 107 年勞上字第 145 號判決、臺灣桃園地方法院 107 年壠勞簡字第 14 號判決、高雄地方法院 107 勞訴字第 131 號判決、桃園地方法院 107 年重勞訴字第 8 號判決等。

此外，倘若以涉及「私權不利益待遇」法院判決結果與裁決結果的比較觀察，法院之判決與裁決結果一致者有 15 件。其中，以勞基法規範審理之同時未提及系爭不當勞動裁決或工會法第 35 條者，有 9 件，包括勞裁(100)字第 6 號(上海商銀工會幹部調職解雇事件)、101 年勞裁字第 43 號(新北市政府環境保護局解雇工會理事長事件)、102 年勞裁字第 10 號(中華系統整合有限公司解雇勞資

會議勞方代表事件)、102年勞裁字第49號(中華航空解僱濫用藥物工會幹部事件)、104年勞裁字第20號(普利來公司終止與籌組工會員工間之僱傭契約)、105年勞裁字第1號(新海瓦斯工會幹部工作調動後解僱事件)、105年勞裁字第40號(臺灣港務港勤股份有限公司契約期滿不再續聘爭取勞動條件之員工事件)、106年勞裁字第6號(普來利實業股份有限公司資遣工會理事長事件)、105年勞裁字第28號(南山人壽解僱具名參加工會內勤人員事件)等。

又,上述15件涉及「私權不利益待遇」法院判決中,法院雖以勞基法規範審理之同時亦提及系爭不當勞動裁決或工會法第35條者,有6件;包括勞裁(100)字第28號(南臺灣汽車客運工會幹部記過解僱事件)、104年勞裁字第27號(豐原客運解僱進行工會活動工會會員事件)、105年勞裁字第36號(永豐餘工業用紙股份有限公司調職減薪申請調解之工會理事事件)、106年勞裁字第42號(桃園汽車客運打壓工會活動事件)、106年勞裁字第59號第60號號(中華航空工會幹部客艙組員調職事件)、106年勞裁字第70號暨107勞裁字第7號(台灣美光晶圓科技股份有限公司解僱高級工程師事件)等。

必須特別注意的是,民事法院曾以工會法第35條之規範作為判斷理由之判決僅有1件;101年勞裁字第43號裁決案後續民事訴訟程序的第一審判決,即新北地方法院102年度勞訴字第48號判決。

就該判決(新北地方法院102年度勞訴字第48號)理由,認為「…原告考量被告受領全年薪資,及其核准會務假日數之公平性及合理性,以工會提出理事長處理會務之情形,作為准駁會務假之依據,自屬合理,應無構成對於被告不利之待遇,或妨礙工會活動之情形,該會之裁決漏審酌上開事實,逕行認定原告之解僱行為符合工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為,顯非適法。」。

惟,該案件一審判決於後續上訴,就二審之臺灣高等法院102年度勞上字第103號判決而言,則依勞基法規範做出與不當勞動裁決結果一致之判斷。

第三審之最高法院103年度台上字第608號裁定則係以資方上訴不合法為由裁定駁回上訴,維持原裁決見解。

除了上述有關屬於工會法35條2項類型之「不利益待遇」爭議型態之外,於裁決決定之續行民事訴訟判決中,屬於非同法35條2項爭議之「不利益待遇」判決則有以下兩件。

其一為涉及考績不利益待遇之臺北地方法院104年度北勞簡字第20號裁定,該裁定為「原告提起本訴請求確認被告依勞動部103年12月26日103年勞裁字第31號裁決決定書主文第2項所載,請求原告給予被告一個級距以上之薪資調整,並溯及於103年7月起生效之薪資調整請求權不存在,屬公法關係所生爭議,普通法院並無審判權,原告本訴不能認為合法,應予駁回。」。

其二為臺北地方法院105年度勞訴字第25號民事裁定,該裁定為「原告訴之聲明第一項係訴請被告應將民國104年6月24日對原告所為記過一次、申誡二次之懲處撤銷,屬非財產上請求,應徵第一審裁判費3,000元,此尚未經原告繳納,茲依民事訴訟法第249條第1項但書之規定,限原告於收受本件裁定送達

5 日內，向本院補繳 3,000 元裁判費，逾期不繳，即駁回原告之訴，特此裁定。
」。