

勞動部不當勞動行為裁決決定書

108 年勞裁字第 17 號

【裁決要旨】

本會認為相對人因其○○本部經理甲○○、○○分公司副理乙○○、○○分公司副理丙○○等人，於 108 年 1 月 29 日召集臨時會員大會於會議中提案解任申請人工會張○○理事長之職務並將會員權利停權一年之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定之不當勞動行為，理由如下：1. 乙○○、丙○○及甲○○等人，並無短時間以激烈手段罷黜申請人工會張○○理事長之理；2. 自系爭 108 年 1 月 29 日臨時會員大會召開之時間、地點、出席情形、會議室借用、人員請假及決議內容等客觀情事觀察；3. 自 108 年 1 月 23 日新加入及於同年 1 月 29 日會員大會簽到出席之會員身分，以及主導系爭解任人員之共同主管職級，並基於雙方勞資關係脈絡；可認為系爭召集會議提案解任之行為，係近似代表雇主行使管理權之人於知悉或體察雇主之意思下所為之行為。復從相對人於系爭提案解任行為發生前後所為之客觀行為事實，亦可佐認前開行為人發動解任之行為，應得視為雇主之支配介入行為而認定可歸責於雇主。

【裁決本文】

申請人：郭○○

申請人：全球人壽保險股份有限公司企業工會

代表人：張○○

通訊處：臺北市中山區

代理人：陳金泉 律師

葛百鈴 律師

李瑞敏 律師

設：臺北市中正區重慶南路3段57號3樓

相對人：全球人壽保險股份有限公司

代表人：彭騰德

均設：臺北市信義區市民大道六段288號16樓

代理人：梁家旭 律師

設：臺北市信義區市民大道六段288號16樓

上列當事人間不當勞動行為爭議案，經本部不當勞動行為裁決委員會（下稱本會）於民國（下同）108年10月4日詢問程序終結，並於同日作成裁決決定如下：

主 文

- 一、確認相對人因其○○本部經理甲○○、○○分公司副理乙○○、○○分公司副理丙○○等人，於108年1月29日召集臨時會員大會於會議中提案解任申請人工會張○○理事長之職務並將會員權利停權一年之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。
- 二、相對人應自本裁決決定書送達翌日起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7日以上，並將公告事證送交勞動部存查。

三、申請人其餘裁決請求駁回。

事實及理由

壹、程序部分：

一、按勞資爭議處理法第 39 條第 1 項及第 2 項規定：「勞工因工會法第 35 條第 2 項規定所生爭議，得向中央主管機關申請裁決。前項裁決之申請，應自知悉有違反工會法第 35 條第 2 項規定之事由或事實發生之次日起 90 日內為之。」；同法第 51 條第 1 項規定：「基於工會法第 35 條第 1 項及團體協約法第 6 條第 1 項規定所為之裁決申請，其程序準用第 39 條、第 40 條、第 41 條第 1 項、第 43 條至第 47 條規定」。

二、查申請人於 108 年 4 月 8 日向本會提出之不當勞動行為裁決申請書，其請求裁決事項為：（一）請求確認相對人授意員工乙○○、丙○○、吳○○、衛○○、吳○○、邱○○、李○○、劉○○等人申請加入申請人工會之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為（二）請求確認相對人員工乙○○等於 108 年 1 月 29 日所召開之會議行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為（三）請求命相對人不得再為任何干預、介入申請人工會之行為，亦不得再為授意員工參入申請人工會或影響干預申請人工會之運作（四）請求命相對人應自收受本裁決決定書之日起，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。

三、申請人上開請求，依申請人請求裁決之事項第二項，其所主張108

年1月29日之行為，自事實發生之次日起至申請裁決未逾90日，故符合勞資爭議處理法第39條及第51條第1項之規定，合先敘明。另申請人請求裁決之事項第一項，經核申請人主張該等員工係相對人所授意加入申請人工會，衡情應自渠等於108年1月29日出席會議並決議之後，始有可能明瞭是否係屬相對人所授意，故自申請人知悉有違反工會法第35條第2項規定之事由起算，亦應未逾90日，從而申請人提起本件裁決，應屬適法。

四、次按，勞資爭議處理法及不當勞動行為裁決辦法，均未限制申請人不得追加或變更請求裁決事項，故就是否允許申請人追加或變更，本會自有裁量權（最高行政法院 104 年度判字第 440 號判決意旨參照）。查申請人提出本件裁決後，於 108 年 8 月 16 日不當勞動行為裁決申請補充理由（五）書及 108 年 10 月 4 日詢問程序更正為：（一）請求確認相對人授意辯論意旨續書附表一所示之員工申請加入申請人工會之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為（二）請求確認相對人授意甲○○、乙○○、丙○○、何○○等人召集 108 年 1 月 29 日臨時會員大會，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為（三）請求命相對人不得再為任何干預、介入申請人工會行為，亦不得再授意員工加入申請人工會或為影響干預申請人工會運作之行為（四）請求命相對人應自收受本裁決決定書之日起，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。關於上開請求裁決事項，就原請求裁決事項之日期與行為，僅為更正或補充原裁決請求內容，基礎事實亦為同一，無礙本件裁決

程序之進行及相對人之答辯，爰予准許。

貳、實體部分：

一、申請人之主張及請求：

- (一) 依據雙方勞資關係脈絡觀之，足徵相對人確實有不當支配介入申請人工會之動機存在：1. 參諸申證 18 所示申請人工會函文，此係 107 年 3 月 5 日申請人工會函文，主要針對相對人片面變動勞動條件而提出異議。2. 申證 19 則為申請人工會 107 年 7 月 17 日去函向主管機關即臺北市政府勞動局申訴，相對人公司未經勞工同意而片面變更津貼、獎金等勞動條件與合約內容。同樣地，申請人工會亦將相對人前述片面變更勞動條件一事，向金融主管機關即金融監督管理委員會保險局提出，茲謹檢具如申證 20 所示。3. 及至 107 年下半年，申請人工會接獲員工投訴，相對人使員工超時工作，為此而以申證 21 所示 107 年 11 月 7 日函文而向各地主管機關提出申訴。至此，相對人對於申請人與申請人工會不悅，而視之為眼中釘。4. 107 年 12 月 6 日，申請人工會認相對人公司有工作規則未依法報請主管機關核備，為此發函檢舉，此請參申證 22 所示。同日，申請人工會亦再度向臺北市政府勞動局檢舉相對人未經勞工同意而單方面變更勞動條件(申證 23)。5. 是申請人工會成立以來，確實針對相對人違反勞動法令部分向主管機關分別提出申訴或檢舉，然卻因此遭相對人公司視為眼中釘。故由雙方勞資關係脈絡觀之，足徵相對人確實有不當支配介入申請人工會之動機存在。

- (二) 裁決申請補充理由五狀附表一所示加入申請人工會之員工，依其等職稱觀之，均為內勤人員，且為代表資方行使管理權或近似代表雇主行使管理權之人員。
- (三) 依據申證 5 簽到表，可證多名主管在 108 年 1 月 1 日迄 108 年 1 月 23 日，短短不到一個月期間內大量加入申請人工會，並且於加入工會後，再透過 108 年 1 月 29 日臨時會員大會會議修改工會章程、解任張○○理事長，明顯有不當影響工會活動之情事。
- (四) 查附表一編號 29 鄭○○，其職務係為資方即全球人壽保險公司不動產發展處副總，更係雇主即相對人公開網頁公告之不動產發展處主管(申證 11)！同樣地，編號 30 之謝○○則為不動產工程處主管(同參申證 11)，也屬公司副總層級，但卻轉身成為工會會員並參與臨時會員大會而要解除原理事長職務、無條件同意相對人公司希望的延長工時、撤回團體協商代表，此的確是司馬昭之心，路人皆知資方滲入工會而欲取而代之！
- (五) 再參申證 35 所示相對人函文及附件，由相對人所推舉的第五屆勞資會議資方名單中，也赫然發現上表編號第 27 號之黃○、職稱為董事會秘書處經理，居然是相對人第五屆勞資會議之資方代表！另且，前述申證 35 之資方代表黃○○，職稱為○○本部副總，甲○○即係黃○○副總的直屬下屬、機要特助且職稱為經理；同樣申證 35 之資方代表黃○○、職務為業務規劃行政處助理副總經理，其直屬下屬林○○也出現在申證 5 簽到簿、上表編號 24；又申證 35 相對人推舉的資方代表郭○○(職稱為直營通路事業部副總經理)，為其安排每日行程的專員蔣○○卻成為相對人 108

年 2 月 12 日函文中的勞方代表名單！附帶說明者，相對人公司業務行政規劃部，即相當於業務部的人力資源處；例如 108 年 7 月 4 日上午，業務部行政規劃部助理副總黃○○與業務副總郭○○即代表相對人公司至萬華臺北市政府勞動局第二辦公室之勞檢處，說明相對人公司遲未開放外勤人員上班打卡記錄到分鐘的原因(即勞動檢查有無違反勞基法第 30 條第 6 款)。此舉可證：業務行政規劃部的確隸屬相對人公司 HR(人力資源相關)的一環，足見資方的人力資源相關承辦人員意圖染指工會。此外，對照相對人 108 年 7 月 16 日全球壽內營字第 1080716001 號函內容，可證相對人公司內部職稱為專員者，即得擔任通訊處負責人，而有代表資方行使管理權之權限(申證 42)。

(六) 是，短短期間內加入工會者已高達四十餘人，其中過半數以上具有代表資方或近似代表資方行使管理權之色彩。此外，就是臺南或高雄分公司多數內勤人員於上班時間(108 年 1 月 29 日並非假日，且參諸會議通知，開會時間也是上班時間，地點更係雇主所在大樓)，竟無需踐行相對人公司請假手續，而僅單憑甲○○向相對人公司部分主管陳稱工會要召開臨時會員大會，臺南或高雄分公司人員即可前往參加 108 年 1 月 29 日臨時會員大會，顯見資方支配介入工會甚明。

(七) 參諸申證 44 所示由甲○○、乙○○等主導之 108 年 1 月 29 日臨時會員大會會議紀錄，甲○○、乙○○等加入工會之後，竟是整個翻盤工會，除對理事長張○○違法停權與解除職務外(申證 44、案由二參照)，更撤回加入上級工會中華民國保險業務聯合總工

會(申證 44、案由八與九)、撤回與相對人之團體協約協商代表(申證 44、案由七參照)、並且無條件同意延長工時(申證 44，案由六參照。此乃因參諸申證 14，相對人在 107 年 12 月分別遭主管機關即桃園市政府勞工局與臺南市政府勞工局裁罰，為此方有 107 年 12 月 31 日資方人士中途、臨時加入工會會議，即至 108 年 1 月 29 日竟然由甲○○、乙○○、丙○○等人召開會議無條件同意延長工時，同時要將申請人工會理事長張○○停權，資方介入工會之舉，昭然可見！)。此外，調整會費乙案，實質上也是對於工會運作不利之討論案。一則，上述討論案由四，會費調高勢必會降低員工申請加入工會之意願。再者，在張○○擔任申請人工會理事長時，工會會費係由工會直接向會員收取，而不同意由相對人即雇主代扣，目的就是為避免相對人知悉工會會員名單。但甲○○等人掌控申請人工會後，竟提案工會會費由雇主代扣，如此作法儼然將工會會員名單完全暴露給相對人知悉，甲○○等人召集 108 年 1 月 29 日臨時會員大會會議，迫不及待決議包括同意延長工時、撤回團體協商代表、會費由雇主代扣，均屬對相對人有利之決議，甲○○等人一方面在職稱上應屬近似代表雇主行使管理權之人，他方面上述作法亦屬體察相對人上意之舉。所作所為均係明顯偏向有利於相對人之舉，相對人確實構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定之不當勞動行為。

(八) 此外，上述 108 年 1 月 29 日違法之臨時會員大會，甚至提案修正章程，排除兼職業務員不得加入工會，然此一修正對於工會而言並非有利。蓋兼職業務員與相對人公司間為承攬制，而承攬制

業務員約有 3000 多人，申請人工會原先章程之所以未排除兼職業務員加入工會之資格，目的在於希望能廣納有意願加入工會且真心想為工會服務之會員，但上述章程修訂後，排除兼職業務員不得加入工會，等同限縮得加入工會會員之人數，對於工會未來之發展明顯造成阻礙。

(九) 再者，相對人明知張○○仍為工會理事長，竟僅憑甲○○一人之陳述，而完全不與張○○作進一步確認，即將工會住址改在相對人公司地址，等同工會公文收發可隨時由相對人公司時時監控！又，甲○○等人違法召集之 108 年 1 月 23 日臨時理事會，開會地址在臺北市信義區市民大道 6 段 288 號 4 樓貴賓室(同申證 30) 及 108 年 1 月 29 日臨時會員大會開會地址在臺北市信義區市民大道 6 段 288 號 4 樓 4E 會議室，均同樣使用相對人公司之會議室。但反觀張○○召集之 107 年 12 月 31 日臨時會員大會會議地點，則非使用相對人之會議室。相對人竟然如此慨然出借公司會議室予甲○○等人，其背後動機為何已不言可喻並已違反中立保持義務。

(十) 況且，108 年 1 月 29 日臨時會員大會是在上班時間內開會！相對人公司也未要求參加會員大會之附表一所示員工依照公司請假規定請假，即任由附表一所示之員工參加會員大會，但反觀郭○○、張○○等人如參加上級工會舉辦之勞教訓練，則必須依相對人公司規定事先請會務假（申證 46）。顯見相對人公司容許、默認、配合甲○○等人之舉，目的即是相對人公司想透過如此方式支配、介入工會活動。

(十一) 另且，相對人公司之勞資會議，有關勞方代表，依據勞資會議實施辦法第五條第一項規定，本應由工會會員大會或會員代表大會選舉勞方代表。甲○○等人加入工會並於 108 年 1 月 29 日違法召集臨時會員大會，後續適逢農曆 9 天春節假期期間，但在 108 年 2 月 12 日，相對人公司隨即發函通知，已順利選出第五屆勞資會議之資方與勞方代表（申證 35）。申請人隨即於 108 年 2 月 13 日以工字第 10802132 號函覆相對人及臺北市政府勞動局表示異議（申證 36）。此外，相對人上述函文附件之勞方代表名單除無申請人全球人壽工會代表人張○○或申請人郭○○外，連申請人工會原始發起人，也毫無一人擔任勞資會議之勞方代表，完全排除申請人郭○○、張○○或工會創始發起人（如莊○○、周○○）等參與勞資會議之權利。況且，相對人選出之資方及勞方代表部分名單中，如康○○遞補（勞方）代表、張○○遞補（勞方）代表、李○○（勞方）代表、王○○遞補（勞方）代表、何○○遞補（勞方）代表、均為 108 年間始申請加入工會之會員，且有參與甲○○等人違法召集之 108 年 1 月 29 日臨時會員大會。

(十二) 更遑論，臺北市政府勞動局已分別於 108 年 4 月 11 日以北市勞資字第 1086024236 號函、108 年 7 月 9 日北市勞資字第 1086077850 號函覆相對人表示，工會已於 108 年 1 月 10 日提報勞方代表名冊予相對人公司，相對人公司應予以尊重並以工會提報之名冊重新函報予臺北市政府勞動局（申證 37、38）。亦即申請人等 108 年 1 月 10 日有提報五名勞方代表名單（即郭○○、張○○、莊○○，陳○○，李○○等五人）予相對人，但相對人

完全不予理會，且對於臺北市政府勞動局上述要求迄今仍置之不理，不願重新函報勞方代表名冊，不僅如此，連後續申請人工會在 108 年 4 月 13 日會員大會選出之 15 名勞方代表以及退休準備金監督委員會代表，經申請人發函通知相對人應函報臺北市政府勞動局報備，相對人同樣置之不理（申證 39）。參考貴會 106 勞裁字第 68 號裁決決定意旨，亦可知相對人公司上述行為業已構成妨礙工會活動，而屬不當勞動行為。

（十三）據此，從甲○○等人掌控工會後，無論從相對人同意出借會議室給甲○○等人召開理事會、會員大會或相對人不同意重新函報申請人等提出之勞資會議勞方代表、或相對人單純憑甲○○陳述即將工會地址設在相對人公司地址、或相對人公司主管未要求參加 108 年 1 月 29 日臨時會員大會之員工請假等，足見相對人刻意偏向支持或容許、默認甲○○等人加入後之工會所採取之作為，相對人前後應對工會之態度完全不同，相對人公司明顯打壓申請人等人籌組之工會甚明，故相對人所為業已構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定之不當勞動行為。

（十四）甚而，乙○○在 108 年 1 月 29 日違法召集臨時會員大會後，於 3 月間即升任為○○分公司經理，此絕非如相對人所稱係依公司制度所為之升遷。郭○○則獲選競選優秀內勤同仁之資格（申證 47）、而丙○○原本過期之業務員登錄證，後續也順利補辦完成。上述各事件發生之時間湊巧性，足證相對人背後運作之可能性存在。

（十五）此外，關於外勤同仁開放遲到打卡一事，發文目的是保障會員

權益。申請人工會事先製作問卷對於會員進行調查（申證 53），嗣後於 108 年 6 月 12 日利用中午時間召開第一屆第四次臨時理事會，依據會中提案：因統計問卷中有高達 87%不滿意現階段打卡相關規定，故決議先由申請人工會發函邀請相對人公司行政長及業務長等人於 6 月 24 日或 6 月 26 日與工會討論開放遲到打卡一事，且決議：若 6 月 21 日 18:00 前，若資方不回應願意與會的話，則申請人工會將於下次理事會（第一屆第五次理事會）發文勞動檢查全省業務同仁打卡紀錄（申證 54）。申請人工會於 108 年 6 月 13 日以 108（工字）第 1080613A 號函通知相對人公司，邀請相對人公司行政長黃○○、業務長李○○及業務行政規劃處黃○○等三人務必參加會議（申證 55）。○○本部副總黃○○以電子郵件回覆張○○聲稱：因其職責與外勤同仁打卡事項無關，故不適合出席會議（申證 56）。除此之外，業務長李○○及業務行政規劃處黃○○等二人並未回應。亦即相對人公司之主管對於申請人工會之上述討論會議之要求，顯然無視也不予理會，對照相對人對於同意甲○○更改工會地址至相對人公司或出借會議室供其等召開會議之態度，迥然不同，顯見相對人確有背後打壓工會之舉！

（十六）再者，申請人工會理事長張○○於 107 年 7 月 17 日以工會名義發函予金融監督管理委員會保險局，表示相對人公司未經業務員同意擅自修改基本津貼、推介獎金等嚴重影響業務員權益之事（申證 57），發文目的是保障 106 年已改簽訂混合勞動契約的 1 千多位業務同仁權益。孰料隨即在 107 年 7 月 19 日，申請人工

會理事長張○○即接獲相對人公司通知必須接受新進人員相關課程（申證 58），對於申請人工會理事長而言，儼然是對其工作能力上之不尊重，且有打壓申請人工會上述發函予金管會之工會活動。

（十七）另依據甲○○2018 年 11 月 8 日電子郵件（申證 60），其中收件者中如郭○○（職稱為直營通路事業部副總經理）為第五屆勞資會議資方遞補代表（詳相對人答辯四書證 10）、黃○○（職稱：業務規劃行政處助理副總經理），而業務行政規劃部負責管理相對人公司差勤、薪資，黃○○亦為第五屆勞資會議資方代表（詳相對人答辯四書證 10）。再者，上述甲○○寄發之電子郵件副本通知對象包括許○○（高雄分公司經理、第四屆勞資會議資方代表詳相對人答辯四書證 9）、黃○○（○○本部副總經理、第五屆勞資會議資方代表、管轄相對人各分公司內勤，詳相對人答辯四書證 10）、薛○（前業務長、第四屆勞資會議資方代表詳相對人答辯四書證 9）、黃○○（保費行政部資深副總經理）、曹○○（申訴科最高主管）、汪○○、洪○○、李○○（以上三人分別為桃園分公司、臺中分公司、臺南分公司主管，隸屬○○本部副總黃○○直轄下屬）。足見甲○○係與上述代表資方行使管理權之人在業務上有密切之往來。

（十八）況且於 108 年 2 月 12 日起，當選第五屆勞資會議產品管理處第一候補之勞方代表的何○○在 107 年 12 月 31 日當天經申請人郭○○詢問其為何要來加入申請人工會時，何○○表示因氣憤公司年終考評私相授受，未訂定明確 KPI 指標，故想要加入工會。

但申請人郭○○於當天會後一再請何○○提出關於年終考評改善案，以便申請人工會理事長張○○在下次勞資會議提案要求相對人公司改善，然何○○均一再迴避未提。甚而，在 108 年 1 月 23 日臨時理事會或 108 年 1 月 29 日會員大會之會議記錄中，亦未見何○○對其所稱加入工會的動機相關事項有任何提案，顯見何○○先前所稱加入工會之原因僅係為博取申請人等之信任。

(十九)另就相對人 108 年 9 月 11 日庭呈之乙○○108 年 1 月份電腦登錄紀錄，其中 1 月 23 日，乙○○上臺北參加工會理事會，但其個人電腦卻有登入紀錄，相對人主張應係電腦登錄紀錄有誤或有同仁以乙○○帳號及密碼登入電腦云云，相對人上述主張顯然令人匪夷所思，相對人放任此等異常情形不處理，顯見相對人對於乙○○之寬厚，與對待申請人郭○○及張○○之態度迥然不同。(按：申請人等一千多位業務員亦屬全球人壽之僱傭制員工，若一個月內連續三天或一個月內累計達六天未打卡皆視同曠職，便要解聘，即使業績已達當季考核並且當月為了等客戶下班後跑業務而加班無數次，仍然可能被解聘。)

(二十)請求裁決事項如下：

1. 請求確認相對人授意辯論意旨續書附表一所示之員工申請加入申請人工會之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
2. 請求確認相對人授意甲○○、乙○○、丙○○、何○○等人召集 108 年 1 月 29 日臨時會員大會，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

3. 請求命相對人不得再為任何干預、介入申請人工會行為，亦不得再授意員工加入申請人工會或為影響干預申請人工會運作之行為。
4. 請求命相對人應自收受本裁決決定書之日起，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。

二、 相對人之答辯及主張：

- (一) 相對人未曾授意過任何同仁加入工會，雖相對人未來仍會於雙方工會之糾紛中保持中立，惟衡酌甲○○曾為國華人壽工會之理事（按：依金融業工會聯合總會之網站資料所示，甲○○確為國華人壽工會第一屆之理事，請見證 31），且其所招募之會員多為曾參與國華人壽工會之同仁，並綜合雙方工會之會員人數、運作模式等以觀，按一般雇主心態，相對人絕無可能希望申請人工會朝向國華人壽工會、工會強盛或壯大工會之方向發展，故相對人斷無授意甲○○等人加入工會、召開會員大會等行為，是以，申請補充理由五書附表一所載同仁加入工會、召開會員大會，進而又再招募會員等行為，純係員工之個人行為，與相對人之意思相悖，更非知悉或體察相對人之意思所為。
- (二) 依臺灣臺北地方法院 108 年度全字第 61 號裁定所載，可見申請人於與乙○○、丙○○等人之訴訟中主張與本件裁決如出一轍，申請人之主張業經臺灣臺北地方法院裁定駁回在案，申請人顯有以本件裁決程序取得訴訟上優勢之意圖。依據臺灣臺北地方法院

108 年度全字第 31 號裁定意旨，不得因 108 年 1 月 29 日會議之決議與申請人個人之期許不符，即認決議內容係偏袒資方或不利工會發展，申請人既主張 107 年 12 月 31 日會議無效，則當日決議之團體協約代表是否有效，本有疑義，會員大會撤回再議並無不妥，107 年 12 月 31 日會員大會就延長工時案既已決議再為討論，108 年 1 月 29 日續行討論即與前次會議之決議無違。另該院亦認為依申請人工會章程第 6 條之規定，並非擔任主管職之人員即不得加入工會。綜此，申請人於與乙○○、丙○○等人之訴訟中主張與本件裁決如出一轍，且其主張遭臺灣臺北地方法院逐一駁斥，而雙方工會於該院仍有其他訴訟尚未審結，則申請人擔憂未來又遭不利判決，擬於訴訟外透過本件裁決程序誣指相對人滲透工會云云，如獲取有利之裁決結果，即得於訴訟上以本件裁決結果作為對其有利之主張憑據，進而取得訴訟上優勢之意圖，昭昭明甚。

- (三) 申請人雖提出申證 24 至申證 29 函文主張張○○仍為申請人工會理事長云云。惟依臺北市政府勞動局 108 年 6 月 18 日函文（證人甲○○提供貴會之函文），以及該局 108 年 7 月 10 日函文（請見申證 29）指定甲○○為申請人工會理事會定期會議召集人乙事，足見臺北市政府勞動局肯認甲○○具有申請人工會理事之合法資格，且臺北市政府勞動局亦知悉申請人工會內部存有代表權之糾紛，而張○○有未依法召開理事會之情事，於此前提下，該局為保持中立且確保工會得依法之運作，始依法指定甲○○為申請人工會理事會定期會議之召集人，此部分已如相對人 108 年 8 月

14 日答辯(四)書第 8 至 10 頁所述。再者，依臺北市政府勞動局 108 年 6 月 18 日函文說明四所載：「另有關貴會所陳 107 年 12 月 31 日第 1 屆第 2 次會員大會決議無效及所述 108 年 4 月 13 日召開第 1 屆第 2 次臨時會員大會一節，本局業以 108 年 1 月 9 日北市勞資字第 1086003898 號函、108 年 5 月 9 日北市勞資字第 1086048418 號函及 108 年 5 月 30 日北市勞資字第 10860300962 號函向貴會敘明，於法院判決是次會議決議或選舉無效前，該選舉結果應以維持。」等語，臺北市政府勞動局確實知悉申請人工會有訴訟尚在進行中，並表示於法院判決會議或選舉無效前，選舉結果應予維持，足見臺北市政府勞動局亦認本件爭議應待法院審理，而無肯認其中一方之代表權或主張正確性之意，是申證 24 至申證 29 函文自不足以作為張○○目前仍為申請人工會唯一代表人之依據，反適足證申請人工會內部確有代表權爭議存在且臺北市政府勞動局對此爭議保持中立、不予介入之立場。

- (四) 申請人雖主張工會成立初始，均由業務員發起，並無內勤人員表示欲加入云云。惟就工會初始之發起人是否僅有業務員，相對人無從知悉。申請人工會既係以企業工會名義成立，而非專屬外勤業務員之工會，章程亦無限制內勤同仁加入，則內勤同仁是否或何時加入即與本件爭點無涉。再者，申請人工會於 106 年成立，直至 107 年 12 月 31 日會員人數僅十餘人，可見申請人工會並未公開招募會員（此由申請人於補充理由(三)書第三頁主張相對人公司可加入工會之業務員有 4,618 人，惟迄 108 年 4 月 13 日會員大會止，有效會員僅有 12 名，含委託書在內僅有 8 名會員出

席，亦可得見。），導致大部分同仁均不清楚有工會存在之事實，則同仁未加入自與常情相符，此部分已如相對人 108 年 9 月 4 日答辯(五)書第 3 至 5 頁所述。

(五) 申請人雖提出申證 18 至申證 23 主張相對人有不當支配介入工會之動機云云。惟相對人公司就申請人工會提出之訴求均已妥處，且從未對申請人工會或其成員有任何不利舉動，甚至對張○○理事長及申請人郭○○在內之工會成員多所禮遇（例如：同意張理事長及郭○○提出獨立辦公室、紙本簽到之要求，以及提供張理事長及郭○○之辦公室作為工會收發地址等），相對人確實未曾有不當介入工會之行為，此部分詳如相對人 108 年 7 月 4 日答辯(三)書第 1 至 5 頁所述。

(六) 申請人雖主張申請補充理由五書附表一之員工，依渠等之職稱觀之，均為內勤人員，且為代表資方行使管理權或近似代表雇主行使管理權之人云云。惟依申證 50 之會議紀錄，申請人工會有審查會員入會之權利，附表一員工均已經申請人審核不予通過，並無再向貴會尋求救濟之必要。而申請人既自承並一再重申工會有審查會員入會之權利（請見申請人 108 年 9 月 4 日辯論意旨書附表二第 3 頁、附表三第 4 頁、附表四第 2 頁），且依申證 50 之會議紀錄可知申請補充理由五書附表一所載員工之丙○○、郭○○、乙○○、趙○○、何○○、甲○○亦已經申請人工會 108 年 4 月 13 日會員大會審查不予通過（就附表一其餘員工，申請人主張未收到入會申請書），則申請人工會認為有資方疑慮者早已於 108 年 4 月 13 日會議審查認為不得加入工會，渠等既非申請人工會

之會員，申請人自無擔憂工會遭相對人公司滲透之疑慮，申請人工會又何來向 貴會尋求救濟之必要？申請人工會顯係因對內部代表權糾紛之訴訟並無把握，故於提起訴訟又另覓途徑，意圖以本件裁決程序取得訴訟上之優勢。再者，就申請補充理由五書附表一所載員工之職稱，相對人已於答辯(五)書提出 108 年 1 月 29 日當時該員工之正確職稱，並就申請人主張公司授意員工加入之證據等表示意見（請見相對人 108 年 9 月 4 日答辯(五)書第 1 至 12 頁），另就貴會先前所詢上開員工有無考評權等亦已於相對人 108 年 8 月 14 日答辯(四)書詳予敘明（請見第 2 至 8 頁），茲不贅述。

(七) 申請人雖援引貴會 102 年勞裁字第 21 號裁決書及臺北高等行政法院 107 年度訴字第 199 號判決主張相對人有工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定之不當勞動行為（請見申請人 108 年 9 月 4 日辯論意旨書第六點），惟上開裁決書及行政判決與本件基礎事實全然不同，不得率爾援引，已如相對人於 108 年 7 月 4 日答辯(二)書詳細說明（請見第 13 至 16 頁），亦不贅述。

(八) 申請人以 108 年 1 月 29 日議案包含撤回加入中華民國保險業務聯合總工會（下稱「總工會」）、撤回團體協約協商代表、同意延長工時、調整會費、排除承攬制業務員等有利於雇主之議案為由，主張甲○○等人之行為係屬體察相對人上意之舉云云。惟，108 年 1 月 29 日會議案由四調整會費案實際上係降低工會會員之會費，而非調高，申請人顯係故為誤導等情，已如相對人 108 年 9 月 4 日答辯(五)書第 8 頁以下予以鄭重澄清。又依申證 44 會議

紀錄案由八所載，工會撤回加入總工會案乃因涉及會費繳納，與相對人並無關聯，復參以申證 50 附件五，申請人工會 107 年度總支出為 8,904 元，其中 6,000 元係總工會之會費，另 2,700 元為出席總工會之車資，可見加入總工會後之會費及相關支出占工會預算極高之比例，則工會基此考量先撤回加入總工會之議案，亦屬合理。另查，申請人工會成立迄今，從未向相對人公司提出要進行團體協商，依申證 44 會議紀錄案由七所載，工會撤回團體協約代表案係因 107 年 12 月 31 日會員大會選出之協商代表為張○○、郭○○及陳○○，三位均為外勤業務員，為兼顧內外勤同仁權益，且考量張○○已經工會停權，不適合再擔任代表等情，始決議先撤回該案，待研議後重新提出，與相對人並無關聯。再者，申請人工會成立迄今，向相對人提出之主張大部分均涉及其個人權益（如：簽到方式、辦公室安排等），而非集體勞動條件，相較而言，國華人壽工會曾向接管小組提出諸多集體勞動條件之談判（如「以合意結清終止契約」、「保障一個穩定、尊嚴的工作環境」、「明訂內外勤重聘比率」、「合併案應兼顧員工權益」等，請詳參證 32）。再對照申證 50 會議記錄，以張○○理事長為代表人之工會現有效會員為 31 人，惟依 貴會向臺北市政府勞動局函調工會 108 年 7 月 15 日函所載，以甲○○理事長為代表人之工會現有效會員已達 88 人，且依金融業工會聯合總會之網站資料所示，甲○○確為國華人壽工會第一屆之理事（請見證 31），衡酌雙方工會人數及進行團體協商經驗等諸多重大差異，苟申請人工會欲提出團體協商，相對人自無可能希望撤換相對較無協商

經驗之張○○理事長等人，申請人主張此項議案有利於相對人云云，洵屬荒謬。

(九) 就工會是否同意延長工時，對相對人並無影響，且乙○○提案係為其自己及同仁之利益而提出，與相對人無關等情，已如相對人108年9月4日答辯(六)書第三點所述。申請人另主張工會章程第6條第3項排除承攬制業務員對工會非有利之修正云云，相對人公司謹陳明如下：工會章程是否允許承攬制業務員加入工會，此屬工會自治事務，相對人並無干涉之餘地；再者，承攬制與聘雇制業務員簽立之契約條款與適用之制度本有不同（例如：因承攬制可兼職，聘雇制業務員不得兼職），無論承攬制業務員是否加入工會，其仍適用各該契約下所定之相關章則制度，故承攬制業務員加入與否均對公司無影響。另，張○○理事長及申請人郭○○均屬僱傭制業務員、非承攬制業務員，並不受該修正之影響，併此敘明。

(十) 申請人雖一再執甲○○等人使用公司會議室開會主張相對人違反中立云云。惟，申請人既改口自承108年1月3日亦係利用公司會議室召開會員大會，雖申請人表示當日無會議記錄，但申請人既不否認亦曾於上開時間使用公司會議室召開會議，且申請人使用公司會議室開會之時間上更早於乙○○等人（108年1月23日及108年1月29日會議），則申請人不僅不得再以此作為相對人違反中立義務之理由，相對人出借會議室予雙方工會乙事更足以證明相對人就工會內部糾紛向來保持中立。另就相對人公司會

議室供同仁自由借用部分，已如相對人 108 年 7 月 4 日答辯(二)書第 10 至 11 頁所述。申請人既自承 108 年 1 月 3 日曾使用公司會議室開會，則申請人工會是否亦係利用上班時間開會，亦非無疑，申請人亦不得再以此作為相對人公司偏頗之理由。

(十一) 就申請人主張 108 年 1 月 29 日會議於上班時間召開乙事，已如相對人 108 年 7 月 4 日答辯(二)書第 11 至 12 頁所述，茲不贅述。又，申請人既自承 108 年 1 月 3 日亦使用公司會議室開會，當日亦為上班日，且張○○理事長、郭○○雖為外勤業務員，惟二人係適用全工時之制度，則渠等是否亦係利用上班時間召開會議，亦非無疑。苟申請人工會亦係利用平日上班時間召開會議，不僅證實相對人公司對於工作時間管理彈性，不會嚴格管控同仁上班時間動向乙事屬實，亦證相對人確實對雙方均保持中立，並無任何偏頗或差別待遇。尤有甚者，依申請人所陳張○○理事長及郭○○曾於 108 年 1 月 2 日前往勞動局等語，惟 108 年 1 月 2 日亦為上班日，該二人於該日並未請會務假，此應為申請人所不爭，相對人亦未阻止二人利用上班時間外出前往勞動局，亦證相對人公司並無打壓申請人工會之行為。

(十二) 申請人略稱 108 年 1 月 29 日會員大會係於上班時間召開，相對人並未要求參與之員工請假，惟郭○○、張○○卻須先依公司規定請會務假，主張相對人容許、默認、配合甲○○等人云云。惟相對人公司向來並未嚴格管控同仁上班之動向，已如前述，相對人係至收受本件裁決申請書後，始發現工會成員曾利用上班時

間開會或處理會務，且因申請人工會一再執此作為相對人偏袒一方之主張，為免將來再因此受任一方工會指控相對人偏頗，相對人始於 108 年 6 月 28 日發函予雙方工會要求未來有辦理會務需求應先行請假，此項要求並非僅針對以張○○理事長為代表人之工會，亦同等要求以甲○○理事長為代表人之工會，此有申證 46 正本受文者為兩位理事長可稽。申請人以相對人 108 年 6 月 28 日予雙方工會要求未來應請會務假之函文作為相對人容任 108 年 1 月 29 日會員大會之依據，顯係刻意誤導，實非可取。

（十三）申請人雖以 108 年 1 月 29 日會員大會將工會地址改為公司地址乙事作為相對人公司滲透工會之理由云云。惟查，甲○○約於 108 年 1 月間（按：當時應尚非理事長）向相對人公司表示工會希望公司提供一地址作為工會收發信件之用（當時相對人尚未知悉工會有代表權糾紛，公司當時認知之工會代表人為張○○理事長，以為甲○○係代張○○理事長提出請求），經公司評估後，因適巧 4 樓之 1 對應之空間即為張○○理事長及申請人郭○○二人獨立使用之辦公室，而張○○理事長又為工會代表人，故認為提供該址（4 樓之 1）較為合適，始提供該址予工會使用，而工會後續衍生之代表權糾紛則為相對人公司始料未及，相對人公司係出於對工會之善意而提供，豈料如今卻反遭申請人工會指控滲透、把持，相對人公司實屬無奈。如依申請人之邏輯，相對人公司意圖滲透或把持工會，相對人公司怎可能提供張○○理事長及申請人郭○○辦公室之地址作為工會之收發地址，否則，豈不讓

張○○理事長及申請人郭○○易於洞悉以甲○○為首之工會動向，申請人之主張顯有重大矛盾！由相對人提供之工會會址（4樓之1）位於張○○理事長及申請人郭○○之辦公室乙節，反適足證相對人對於工會內部有代表權紛爭乙事一無所悉，方會如此安排。

（十四）就勞方代表提報之始末，相對人已於108年8月14日答辯（四）書第14至17頁詳予說明，相對人公司係依法通知工會選舉勞方代表，因工會未遵期提出，相對人公司為遵守勞資會議實施辦法第5條第3項之法定義務，始依法自行辦理，並無任何不法情事，併此敘明。

（十五）相對人公司接受勞動檢查之承辦單位為人力資源部，乙○○並非勞檢代表。相對人公司於近日接受勞動檢查時，為免將來遭另一方工會代表人主張相對人有所偏頗，故均會將本件裁決之資料提示予勞檢員，並告知工會現有代表權糾紛，請勞檢員自行決定是否通知雙方理事長到場。相對人公司並無特殊會議室，且不分內、外勤同仁或職級均可自由借用會議室，此由申請人工會亦曾使用公司會議室開會亦可得證。外勤業務員係以個人之業績為考評標準，區經理及處經理亦無人事准駁權。公司總務處收發室會依來信地址所載樓層、單位分派信件，因公司原先認知之工會僅有張○○理事長之工會，且相對人提供予甲○○之地址適正為張○○理事長與郭○○之辦公室，如信件之收件人記載為申請人工會，地址亦為張理事長的辦公室，總務處亦當然認為收件人即為

張理事長所屬之工會，進而有廖理事長之工會信件遭張理事長誤收之情形。為避免此爭議，目前如有未署名代表人之工會信件，相對人均係通知雙方理事長共同簽收。又，證人乙○○、甲○○均證稱有將 108 年 1 月 29 日之議程及會議通知寄予張理事長，則張理事長早在 1 月 29 日前就知悉甲○○等人要變更章程地址（此由申請人得提出申證 4 議程亦可得證），張理事長為何不於當下立刻向相對人公司反映（按：直至本件裁決程序前，相對人均未接獲申請人就此事表達抗議或其他訴求），以致相對人以為工會已授權甲○○辦理，直至本件裁決程序始以此為由誣指相對人介入工會事務，顯不合理！就相對人公司是否有備置出勤記錄部分，相對人均已提出相關資料及說明予各地勞檢員，此部分與本件裁決無涉，申請人一再提及內、外勤打卡制度等事，顯係刻意模糊本件裁決焦點。另就申請人所述加班費請領乙事，相對人均係依法辦理，併此敘明。

（十六）就證人乙○○及申請人所述加班費乙事，相對人公司均係依法辦理。相對人公司未曾要求乙○○去工會談加班須經工會同意乙事，亦未曾因此事（工會同意延長工時）與工會及工會任何成員有過聯繫。申請人自承張理事長及郭○○曾於 108 年 1 月 2 日去勞動局（請見申請人 108 年 9 月 4 日辯論意旨書附表二第 1 頁），並於翌日召開會員大會，該二日均為上班日，相對人亦未要求二位須請假，已如前述。相對人於本件裁決前，既未曾要求含張理事長及郭○○在內之工會會員應於處理會務時請會務假，故相對

人雖於本件裁決中得知工會曾利用上班時間開會，為公平起見，且避免遭任一方工會指控偏頗，仍就先前雙方工會因會務而未請假之同仁均一視同仁、不予追究，並發函請雙方往後均需先請會務假，申請人工會成員既亦曾利用上班時間處理會務，且相對人亦未曾過問，自不得再以此為由主張相對人有所偏頗。

（十七）相對人係於本件裁決程序後始發函通知雙方工會往後辦理會務需請會務假，申請人刻意誤導相對人容任甲○○等人召開 108 年 1 月 29 日會議，顯係刻意顛倒時序、誤植事實。且申請人亦曾利用工作時間至勞動局洽詢會務或召開會員大會，相對人先前亦未曾對此過問或要求請會務假，申請人既享有同等對待，足證相對人始終保持中立，並無所謂差別待遇之情事。況查張○○理事長及申請人郭○○先前出席本件裁決調查會議或各地勞動檢查事前均未向相對人請會務假，相對人迄今亦未曾對渠二人有何不利處分，苟依申請人之邏輯，豈非甲○○理事長之工會亦可據此指控相對人有所偏頗？

（十八）申請人提出申證 53 至 56 主張相對人公司對於申請人工會討論會議之要求不予理會云云，惟申請人工會並未正式來文予相對人公司，且未先予相對人公司協商開會時間，而係片面決定會議時間後，逕以函文寄予黃○○、李○○、黃○○三人之方式通知該三人出席會議，且相對人公司執掌業務通路之主管郭○○副總經理仍盡力配合出席會議。而申證 53 問卷統計之基礎僅有 24 份問卷，得否作為相對人公司外勤同仁之共識意見，亦非無疑。

(十九) 申請人僅憑甲○○發予各單位通知行政部門諮詢窗口之例行性信件，即認為甲○○與信件之收件者業務上均有密切往來，顯然斷章取義。申請人並以甲○○、乙○○、丙○○、郭○○四人均隸屬○○本部為由，主張相對人得以此方式介入工會云云，顯屬無據。再者，相對人係為履行有複數工會時中立之義務，始將本件裁決資料提供勞檢員。又申請人指控相對人欲透過勞資會議干預工會云云，並非事實。

(二十) 張○○理事長為相對人公司所屬業務員，原有參與公司教育訓練之義務，相對人指派其參與教育訓練與工會事務無關。又相對人先前就張○○理事長及其同單位之業務同仁上班地點於106年3月18日搬遷至南京東路之臺北通訊處係為方便統一管理選擇續留舊制之業務員，107年間相對人基於管理成本及效益之考量，故將舊制業務員之上班地點遷回松山總部大樓，相對人並未刻意針對工會或張○○理事長，且相對人基於臺北通訊處之營運成本過高而另行安排辦公室，亦符合企業合理經營之原則，與工會毫無相關。

(二十一) 綜上所述，本件確實為工會內部代表權紛爭，與相對人毫無相關，同仁加入申請人工會或召開會員大會，均非相對人授意，亦非知悉或體察相對人之意思而為，懇請 貴會鑒察，賜為決定如答辯聲明，至為德感。

(二十二) 答辯聲明：申請人裁決之申請駁回。

三、 雙方不爭執之事實：

- (一) 107 年 2 月 26 日，相對人員工吳○○、劉○○曾代理相對人出席與申請人郭○○之勞資爭議調解會議； 107 年 4 月 13 日，相對人員工劉○○曾代理相對人出席與申請人郭○○之勞資爭議調解會議；107 年 10 月 24 日，相對人員工吳○○、林○○曾代理相對人出席與申請人郭○○、張○○等人之勞資爭議調解會議；107 年 11 月 6 日，相對人員工邱○○、吳○○、林○○曾代理相對人出席與申請人郭○○、張○○等人之勞資爭議調解會議；108 年 6 月，相對人員工林○○曾代理相對人出席由申請人郭○○擔任勞方代理人之勞資爭議調解會議。
- (二) 108 年 1 月 29 日「臨時會員大會」當日下午，相對人並無有出席會議之員工請假的書面紀錄。
- (三) 108 年 1 月 29 日「臨時會員大會」之開會地點，係在相對人總公司 4 樓 4E 會議室，並由總務處曹○○以其個人名義預約該會議室。
- (四) 108 年 1 月中旬，相對人經甲○○口頭請求，未經與當時所認知之理事長張○○確認，同意將申請人工會收發地址設於相對人公司內。
- (五) 108 年 1 月 29 日當時，乙○○之職稱為○○分公司副理，丙○○之職稱為○○分公司副理，甲○○之職稱為○○本部經理並直接向○○本部副總經理黃○○報告，黃○○為○○本部之最高主管，鄭○○為不動產發展處之處主管，謝○○為不動產工程處之處主管，黃○為董事會秘書處經理。

(六) 黃○○、黃○為相對人第五屆勞資會議之資方代表，鄭○○為相對人第四屆第 15 次及第 16 次勞資會議之資方代表。

(七) 相對人第五屆勞資會議之勞方代表名單，目前仍為如證 19 勞資代表名冊所示。

四、 本案爭點：

(一) 申請人辯論意旨續書附表一所示之員工申請加入申請人工會之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為？

(二) 甲○○、乙○○、丙○○等人召集 108 年 1 月 29 日臨時會員大會發動解任張○○理事長等決議之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為？

五、判斷理由：

(一) 按不當勞動行為裁決制度創設之立法目的，在於避免雇主以其經濟優勢地位，對於勞工行使法律賦予團結權、團體協商權及團體爭議權時，採取反工會組織及相關活動之不當勞動行為，並能快速回復受侵害勞工之相關權益，因此，與司法救濟相較，不當勞動行為之行政救濟內容，除權利有無之確定外，在判斷上更應以避免雇主之經濟優勢地位之不法侵害及快速回復勞工權益之立法目的為核心，藉以預防工會及其會員之權利受侵害並謀求迅速回復其權利。基此，判斷雇主之行為是否構成不當勞動行為時，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為已足。

(二) 次按雇主或代表雇主行使管理權之人所為之不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之行為，學理上稱之為支配介入行為。關於支配介入行為之態樣，作為其責任主體之雇主與支配介入行為之行為人，未必為同一人。亦即，該當於支配介入行為之各式各樣行為，不僅可能係由勞動契約之雇主或經營者本身所為，亦可能由高層業務主管、代表雇主行使管理權之人、近似代表雇主行使管理權之人、一般員工、其他工會之會員甚至企業外之第三人所為。雇主對於該支配介入行為之行為人之參與，可能有指示、通謀、容許、默認等各種態樣，甚至亦有可能是雇主並未直接參與之態樣。換言之，該當於支配介入之行為，包括應視為身為雇主之事業主之行為、與該工會具有競爭關係之其他工會之行為，以及該行為人之個人行為等情形。判斷何種情形得視為雇主之行為而認定可歸責於雇主，須斟酌雇主（事業單位高階主管）有無參與、雇主平日對於工會之態度、行為人在公司組織內之地位等個案事實而綜合判斷之（日本最高裁判所第二小法庭平成 18 年〔2006 年〕12 月 8 日判決〔東海旅客鐵道事件、勞動判例 929 號 5 頁〕意旨、菅野和夫『勞動法〔第 10 版〕』〔弘文堂、2012 年 12 月〕773-774 頁、西谷敏『勞動組合法〔第 3 版〕』〔有斐閣、2012 年 12 月〕149 頁、荒木尚志『勞動法〔第 2 版〕』〔有斐閣、2013 年 5 月〕637-638 頁參照）。

(三) 再按，雇主（事業單位高階主管）與行為人之間，如針對該支配

介入行為有意思之聯絡時，包括對於行為人之指示或暗示，或與行為人之通謀等行為，可將該行為人之行為認定為可歸責於雇主之支配介入行為，自不待言。但是，即使雇主與行為人之間並無具體之意思聯絡（雇主並未直接參與），在該勞資關係之脈絡下，近似代表雇主行使管理權之人知悉雇主之意思或體察雇主之意思而為該支配介入行為時，有時亦得認定該行為人之行為係屬可歸責於雇主之支配介入行為。而所謂雇主之意思，並不以雇主具有具體的支配介入行為之意圖或願望為必要，只要從該勞資關係之脈絡中可以推定雇主對於該工會有嫌惡之意向，即為已足。除非雇主可以證明該行為純粹是近似代表雇主行使管理權之人個人所為，且完全違反雇主之意思，否則應推定行為人知悉雇主之意思或體察雇主之意思而為該行為，而認定係屬可歸責於雇主之支配介入行為（日本最高裁判所第二小法庭平成 18 年〔2006 年〕12 月 8 日判決〔東海旅客鐵道事件、勞動判例 929 號 5 頁〕意旨、菅野和夫『勞動法〔第 10 版〕』（弘文堂、2012 年 12 月）774-775 頁、西谷敏『勞動組合法〔第 3 版〕』（有斐閣、2012 年 12 月）149 頁、荒木尚志『勞動法〔第 2 版〕』（有斐閣、2013 年 5 月）637-638 頁參照）。上述日本最高法院判決及日本學界之見解當可供我國參考。

- （四）又我國於 2009 年所通過之公民與政治權利國際公約及經濟社會與文化權利國際公約施行法，其中公民與政治權利國際公約第 22 條第 3 項及經濟社會與文化權利國際公約第 8 條第 3 項規定：「關於結社自由及保障組織權利之國際勞工組織 1948 年公約締約國，

不得根據本條採取立法措施或應用法律，妨礙該公約所規定之保證。」因此，國際勞工組織依據憲章第 26 條規定，為處理會員國違反第 87 號「結社自由及團結權保障公約」及第 98 號「團結權及團體協商權公約」之申訴案件，而成立之結社自由委員會 2018 年所作出之「結社自由委員會決定彙編」第 669 項指出：「任何一個民主的工會運動，會員大會為其最高權力機關，由其決定管理及活動的辦法，通過工作計畫，基於此一事實，禁止會員大會，構成對工會權的侵害。」上開決定之內容於判斷雇主之行為是否構成不當勞動行為，特別是工會法第 35 條第 1 項第 5 款「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」之不當勞動行為類型的要件時，自得引為參考之依據。

（五）查申請人工會於 106 年 1 月 13 日成立，107 年間與相對人雙方之勞資關係脈絡，綜整如下：

1. 申請人郭○○對於相對人就難以申請加班費乙事，於 107 年 1 月 24 日向臺北市政府勞動局申請勞資爭議調解，雙方於同年 2 月 26 日出席勞資爭議調解會議（申證 6）。
2. 申請人工會於 107 年 3 月 5 日發函予臺北市政府勞動局，表示相對人片面決定限期於 107 年 3 月 15 日異動工作場所，單方面變動勞動條件，申請人工會未便同意等語（申證 18）。
3. 申請人郭○○對於相對人就建議免打卡、請假及給付加班費等爭議，於 107 年 3 月 28 日向臺北市政府勞動局申請勞資爭議調解，雙方於同年 4 月 13 日出席勞資爭議調解會議（申證 7）。
4. 申請人工會於 107 年 7 月 17 日發函予臺北市政府勞動局、金融

監督管理委員會保險局，表示相對人未經業務員同意擅自修改基本津貼、推介獎金，片面變動合約，嚴重影響業務員權益等語（申證 19、20）。

5. 申請人郭○○及申請人工會理事長張○○、會員莊○○等人對於相對人就未依法給付加班費等爭議，於 107 年 10 月 5 日向臺北市政府勞動局申請勞資爭議調解，雙方於同年 10 月 24 日及 11 月 6 日出席勞資爭議調解會議（申證 8、9）。

6. 申請人工會於 107 年 11 月 7 日發函予臺北市政府勞動局、桃園市政府勞動局、臺中市政府勞動局、臺南市政府勞動局及高雄市政府勞動局，檢舉相對人違反勞動基準法第 32 條第 1 項延長工作時間應經工會同意規定，請嚴查辦理等語（申證 21），導致該等主管機關發動檢查，其中臺南市政府勞動局與桃園市政府勞動局分別於 107 年 12 月 18 日及同年 12 月 25 日作成裁罰處分（申證 14）。

7. 申請人工會於 107 年 12 月 6 日發函予臺北市政府勞動局，檢舉相對人工作規則未報請主管機關核備，以及未經勞工當事人同意變更工作條件等語（申證 22、23）。

（六）經本會調查各項事證及綜合各相關證人之證詞，可知申請人工會成立之初，係採較為低調、沈潛之方式經營工會並進行工會活動，對於相對人發動的工會活動並不多，是以會員人數於 107 年底前僅約 20 餘人，大多數的員工均不知有申請人工會存在。而由上述雙方勞資關係之脈絡觀之，可徵 107 年間申請人工會與相對人確實存有不同以往之緊張關係。

(七) 迄至 107 年 12 月 31 日第一屆第 2 次會員大會，假臺北市松山區富錦街 484 號餅王餐廳舉行。依證人莊○○、陳○○於本會第 3 次調查會議所述，當天突然有乙○○（時任○○分公司副理，證人與申請人於當天並不知情）、丙○○（時任○○分公司副理，證人與申請人於當天並不知情）、郭○○（時任○○分公司主任，證人與申請人於當天並不知情）及趙○○（時任總務處副理，證人與申請人於當天並不知情）申請加入工會，並由乙○○以臨時動議提案同意延長工時，當場張○○理事長表示工會從來沒有不同意延長工時案，但之後會議再討論等語，嗣經全體同意後續再討論，有甲○○作成並經其證述為真正之會議記錄可稽（申證 33）。然而其後不久，乙○○旋即於 108 年 1 月 23 日假相對人總公司 4 樓貴賓室召開第 1 次理事會，決議擬訂於 108 年 1 月 29 日召開 108 年第一次臨時會員大會，並於該次會議由乙○○與丙○○以臨時動議共同提案，擬將理事長張○○停權並暫停理事長職務至最近一次會員大會日止，當天並有總公司 30 名及分公司 10 名，共計 40 名新會員入會（申證 30）。

(八) 上開臨時會員大會，假相對人總公司 4 樓 4E 會議室於 108 年 1 月 29 日如期召開，當日除丙○○、乙○○、郭○○、何○○、甲○○5 位新任理事出席外，1 月 23 日新加入之 40 名會員，除有 4 名委託代理外，其餘全數出席（申證 5 簽到簿參照），並以出席 43 位之 41 票高票通過解任張○○理事長案，及全體無異議通過將其會員權利停權一年。另當次會員大會並全體無異議通過由相對人公司代扣會費、修改章程將承攬制業務員排除入會資格、

同意延長工時、撤回並終止原選出之團體協約代表（即張○○、郭○○及陳○○3人）、撤回參加中華民國保險業務聯合總工會及推派會員代表等案（申證44）。

（九）相對人雖主張與申請人雙方勞資關係脈絡並無緊張，張○○理事長遭解任純係工會內部紛爭，與其無關云云；惟本會認為相對人因其○○本部經理甲○○、○○分公司副理乙○○、○○分公司副理丙○○等人，於108年1月29日召集臨時會員大會於會議中提案解任申請人工會張○○理事長之職務並將會員權利停權一年之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為，理由如下：

1. 乙○○、丙○○及甲○○等人，並無短時間以激烈手段罷黜申請人工會張○○理事長之理

（1）經本會傳喚乙○○到會說明，乙○○證稱由於其在國華人壽時即有加入工會，認為工會可以保障員工，於知道有工會後，第一時間就馬上參加等語（本會108年8月21日第3次調查會議記錄〔以下均稱：第3次調查會議記錄〕第3頁第5至6行）。然查，對於一個甫知悉有工會之員工，第一天加入工會就以臨時動議為有利於公司的「延長工時」提案，並在當日討論未果後，旋即於3週後自行召集理事會，並提案將原理事長解任並停權，誠屬難以想像。而詢及提案解任張○○理事長之原因，主要原因係張○○對於人員入會費財務狀況一直交代不清等語（第3次調查會議記錄第5頁第12至13行）。就此而言，實難令人理解何以對於一位3週前才剛入會

之會員，於入會之前未曾繳交任何費用，竟會認為此乃其提案解任理事長之主因。又乙○○於國華人壽工會並未曾擔任工會幹部（第3次調查會議記錄第10頁第9行），亦令人疑惑何以其會對從事工會活動如此熱衷，在短時間內多方動員並達成「改朝換代」之程度。

- (2) 其次，證人乙○○就107年12月31日提案同意延長工時之緣由，係基於保障內勤同仁申請加班之權益（申證33），並證稱：「因為我們部門主管有來跟我說我們加班費用可能不能再申請，公司有在關切此區塊，但這個部分我們是客服服務，不加班工作根本做不完，做不完就會被客訴，績效就會不好，同仁就是要靠加班費增加自己的收入」等語（第3次調查會議記錄第4頁第10至14行）。然查，證人乙○○又表示自己已加班過，但理字級（證人為副理）人員並不可以報加班費，且跟證人在一起工作的同仁並沒有領到加班費等語（第3次調查會議記錄第9頁第16至22行）。據此，得否請領加班費既與乙○○已身無關，實難想像其有何強烈動機於加入工會之第1天就積極提案同意延長工時。況且，於張○○理事長表明工會從來沒有不同意延長工時案後（申證33），仍執意要在短時間內解除張○○理事長之職務，而雙方工作地點又一在南一在北，應無故舊宿怨嫌隙，可徵乙○○之行為實與常理有違。

- (3) 復依據證人丙○○之證詞，其加入工會係因乙○○告知相對人有企業工會因而參加（第3次調查會議記錄第13頁第1至

3 行)，而其與乙○○共同提案解任張○○理事長之原因，係因為張○○1 月 3 日開會沒通知伊，據甲○○轉述當天說到伊沒會員及理事資格，所以認為張理事長沒有誠信、很生氣等語（第 3 次調查會議記錄第 14 頁第 24 至 25 行）。然查證人丙○○證稱因為其人在○○，距臺北太遠，原不欲且曾表示拒絕擔任理事等語（第 3 次調查會議記錄第 15 頁第 1 至 4 行、第 13 頁第 14 行），可見其參與工會活動之意願並不高，復依據甲○○之證詞，甲○○與乙○○、丙○○並不熟稔，鮮少聯絡，僅在工作上偶有往來等語（第 3 次調查會議記錄第 36 頁第 19 至 20 行），詎證人丙○○僅因張○○沒通知其開會，且聽聞甲○○之轉述，就因此一時之不快，而急於短時間內發動罷黜張○○理事長之行為，實有違情理。再者，證人丙○○之工作為早上打卡，與外勤業務員較為接近，並無內勤人員申請加班費之問題，惟卻仍執意將張○○理事長解任，足見其動機並非單純。

- (4) 另依據甲○○之證詞，乙○○於 107 年 12 月 31 日提案同意延長工時及嗣後發動解任張○○理事長之主因，恐係緣於張○○理事長於 107 年間多次檢舉工會未同意延長工時並發動勞檢，以致於內勤同仁可能領不到加班費，以及公司可能要求內勤人員打卡等語（第 3 次調查會議記錄第 32 頁第 4 至 10 行）。而內勤同仁上下班打卡，與延長工時同意案之關聯性，據甲○○之證述，係因現在內勤同仁是不用打卡，惟張○○理事長於 107 年有去檢舉延長工時，而延長工時涉及出

勤時間認定，故可能會被要求打卡，又因相對人現行制度是只要部門主管同意的加班單即可，一切皆由主管自行評估控管，打卡制度將使原本彈性喪失等語（第 3 次調查會議記錄第 38 頁第 19 行以下）。然查，依據證人所陳，相對人公司對於內勤人員之管理，似較偏向於「人治」而非「法治」，加班費之請領恐怕隨主管之好惡而定，蓋如無打卡紀錄，實際上並無勞工確實有加班之證明，如何判斷是否有加班之實。因此，就是否同意延長工時及上下班打卡之議題，甲○○所陳述者，究竟為廣大內勤基層同仁之意志？抑或較偏向於內勤主管人員乃至於相對人公司之意思？恐有疑義。而甲○○在張○○表示其沒有不同意延長工時只是需再討論之情形下（申證 33），仍欲以急速且激烈之方式解任張○○理事長並加以停權，應可預期勢必引發張○○之反彈，並因此招致更多之注意，諸如向主管機關檢舉、申告、提起訴訟或申請勞裁等，更有可能促使相對人要求內勤人員打卡。復基於甲○○係直接對相對人○○本部之最高主管負責（申證 12），以及與乙○○、黃○○過去少有來往（第 3 次調查會議記錄第 36 頁第 19 行）等節，故本會尚難以採信其證詞。

2. 自系爭 108 年 1 月 29 日臨時會員大會召開之時間、地點、出席情形、會議室借用、人員請假及決議內容等客觀情事觀察

- (1) 查系爭之 108 年 1 月 29 日臨時會員大會，係於相對人公司上班時間之下午 2 時召開，除丙○○、乙○○、郭○○、何○○、甲○○5 位新任理事外，於 1 月 23 日新加入之 40 名會

員，除有 4 名委任他人代理之外，其餘均全數出席（申證 5 簽到簿參照），惟並無人員有向相對人申請會務假，且其中尚有多名遠在臺南或高雄分公司之人員，依證人乙○○之證述，係直接由甲○○理事長打電話跟部門主管告假等語（第 3 次調查會議記錄第 4 頁第 5 至 7 行）。然若非相對人與渠等主事者或主管人員有意思聯絡，實難以想像甫加入之新進會員且部分遠在中南部之會員會盡皆出席會員大會，且相對人一概准假、允許，渠等之積極與相對人之配合程度，恐怕是非比尋常。

（2）其次，該日會員大會之開會地點，係在相對人總公司會議室，且該會議室係由相對人總務處曹○○直接以其自己之名義借用，雖相對人辯稱係甲○○聯繫曹○○協助借用云云，惟查相對人所提出之 4E 會議室借用狀況截圖（證 2），甲○○每週四均會於中午 12 點至下午 2 點以其自己之名義（英文名字 J---）預約「社團活動」，唯獨系爭下午 2 點之「會議」係由曹○○（英文名字 N---）以自己之名所預約，並非以甲○○之名義預約。

（3）再按一般而言，企業工會在成立初期，於召開會員大會時，為避免參與之會員因擔心曝光而遭公司不利對待，通常會選在非上班時間及公司場所外集會，申請人工會於 107 年以前召開之會議即是如此。惟對照 108 年以後由乙○○、甲○○等人主導之工會，卻一反常態，無懼於在上班時間及公司場所內召開會員大會，並且新進會員幾乎全數出席會議，更且

於會中全體出席會員均無異議通過由雇主代扣會費，形同讓雇主得分辨孰為工會會員。且觀之即使加上當時新進之會員，申請人工會之會員總數也僅不過 40 餘人，占相對人全體得加入工會之員工僅約 10 分之 1，然而該等新進會員似皆不擔憂加入工會乙事曝光，顯然有悖於經驗法則。

3. 自 108 年 1 月 23 日新加入及於同年 1 月 29 日會員大會簽到出席之會員身分，以及主導系爭解任人員之共同主管職級，並基於前述事實、法理及雙方勞資關係脈絡，可認為系爭召集會議提案解任之行為，係近似代表雇主行使管理權之人於知悉或體察雇主之意思下所為之行為

(1) 經查 108 年 1 月 23 日新加入及於同年 1 月 29 日會員大會簽到之會員（申證 5），編號第 27 號之黃○，職稱為董事會秘書處經理，且為相對人第五屆勞資會議之資方代表（證 19）；編號第 29 號之鄭○○，為相對人不動產發展處之最高主管（申證 11）；編號第 30 號之謝○○，為相對人不動產工程處之最高主管（申證 11）；參諸申請人所提之證據資料，相對人於 107 年底最近兩次所召開之勞資會議，鄭○○尚名列為相對人之資方代表（申證 40、41）。

(2) 次查，編號第 1 號及第 26 號之吳○○、劉○○，於申請人郭○○對於相對人就難以申請加班費乙事於 107 年 1 月 24 日向臺北市政府勞動局申請勞資爭議調解時，渠等即為代理相對人出席同年 2 月 26 日勞資爭議調解會議之代理人（申證 6）。其次劉○○，亦係於申請人郭○○對於相對人就建議免

打卡、請假及給付加班費等爭議於 107 年 3 月 28 日向臺北市政府勞動局申請勞資爭議調解時，為代理相對人出席同年 4 月 13 日勞資爭議調解會議之代理人（申證 7）。再者，編號第 7、8 及 24 號之吳○○、邱○○、林○○，於申請人郭○○及張○○等人對於相對人未依法給付加班費等爭議於 107 年 10 月 5 日向臺北市政府勞動局申請勞資爭議調解時，渠等即為代理相對人出席同年 10 月 24 日或 11 月 6 日勞資爭議調解會議之代理人（申證 8、9）。另編號第 23 號之林○○，係於申請人郭○○代理勞方出席 108 年 6 月間請求退休金差額及終止承攬契約所生損害賠償之臺北市政府勞動局勞資爭議調解事件，代理相對人出席調解會議之相對人方之代理人（申證 10）。

（3）復查，相對人第五屆勞資會議之資方代表，其列名第一位之黃○○，職稱為○○本部副總，依相對人 106 年 6 月 30 日組織暨人事異動公告所載（申證 12），經理甲○○即係直接向其報告，為甲○○之直屬主管（併可參見第 3 次調查會議記錄第 36 頁第 13 行），且其為○○本部最高主管，轄下有 9 個單位（申證 13），○○分公司即為其中之一，而乙○○、丙○○及郭○○均為○○分公司之人員，亦受其所管轄。

（4）觀之上述新進會員之身分，於近兩年間尚為相對人之資方代表或為相對人之程序代理人，直接代表雇主之立場發聲、主張，實令人難以想像此等人員會於短時間轉換心態，突然加入工會並積極參與工會活動。而「改朝換代」後新工會之代

表人，係相對人○○本部最高主管之直接下屬，發動解任之重要人員乙○○、丙○○等人均隸屬於其管轄，依前述所舉事實、法理及勞資關係脈絡，應可認定 108 年 1 月 29 日當日乙○○等人召集會議提案表決解任申請人工會張○○理事長之職務並將會員權利停權一年之行為，確係近似代表雇主行使管理權之人於知悉或體察雇主之意思下所為之行為，而係屬可歸責於雇主之支配介入行為。

4. 從相對人於系爭提案解任行為發生前後所為之客觀行為事實，亦可佐認前開行為人發動解任之行為，應得視為雇主之支配介入行為而認定可歸責於雇主

(1) 查申請人工會原地址設在張○○之住家（即臺北市文山區），有申證 4 之章程修正對照表、申證 18 等申請人工會於 107 年所發之函文可稽。惟第三人甲○○於 108 年 1 月 29 日臨時會員大會通過修改章程會址之前，即曾向相對人公司表示工會希望公司提供一地址作為工會收發信件之用，而相對人明知當時張○○仍為工會之理事長，卻僅憑甲○○之口頭陳述，未與理事長張○○作進一步確認（第 2 次調查會議記錄第 4 頁第 21 行、第 6 頁第 10 行），即將工會地址改在相對人公司地址。雖相對人陳稱其提供之工會會址係位於張○○理事長及申請人郭○○之辦公室附近云云，惟此後工會之收發文均須經由相對人公司，等同處於相對人監控狀態，甲○○當時之要求，就申請人工會之發展情況而言，並不符合常情，尤其甲○○時任相對人公司○○本部經理，直接向○○本部副

總經理報告（申證 12），身分不低，至少為基層主管（相對人答辯(四)書第 4 頁參照）。是以，相對人豈有於未向理事長張○○確認，即在無任何書面文件佐參之情況下，僅聽憑甲○○片面之言，就誤認獲有授權而更改工會地址之理。

(2)次查相對人第四屆勞資會議勞方代表於108年2月28日屆期，故相對人分別於107年12月7日、19日發函請申請人工會依法辦理勞方代表選舉（證14），嗣申請人工會於108年1月10日函覆僅有5位勞方代表之名冊，並表示因「在工會理事長詢問意願的過程中，部分會員透露：因某些處經理公開表示，」若加入工會就別想留在原單位」，因此，目前本工會大部分會員暫不願意曝光及出席勞資會議」等語（證15）。惟相對人卻以該函文檢附之勞方代表名冊均為外勤業務，與勞動部之函釋有所未合，且非依法定程序（於工會會員或會員代表大會選舉之）所推派為由，於108年1月17日函請申請人工會就相關疑義進行說明，並告知如未遵期辦理，相對人將依法自行辦理勞方代表之選舉等語（證16）。嗣於申請人工會在同日發函回覆後，相對人執申請人工會未經合法選舉程序為由，於1月29日函覆將自行辦理勞方代表選舉，並於2月12日函送勞方代表名冊予主管機關備查，其中完全無申請人工會原提報之人員（證17、18、19）。

(3)承上，雖按勞資會議實施辦法第5條規定：「勞資會議之勞方代表，事業單位有結合同一事業單位勞工組織之企業工會者，於該工會會員或會員代表大會選舉之；…第一項勞方代表選

舉，事業單位或其事業場所應於勞方代表任期屆滿前九十日通知工會辦理選舉，工會受其通知辦理選舉之日起逾三十日內未完成選舉者，事業單位應自行辦理及完成勞方代表之選舉。…」；惟查，相對人勞資會議勞方代表共有 15 人，申請人工會原始發起會員均為外勤業務員，此次推派並未足額推派，僅提名 3 分之 1，相對人卻以申請人工會所檢送之人員名單皆為外勤業務為由拒卻，實感牽強；其次，工會所為勞資會議勞方代表之選舉，係屬工會內部事務，相對人僅憑乙○○及丙○○所檢附之 107 年 12 月 31 日會議紀錄及張○○理事長調整後之會議紀錄，即認定申請人工會關於勞方代表之選舉為不法，故而拒卻該 5 名勞方代表，亦不無支配介入工會之嫌。嗣經主管機關臺北市政府勞動局於 108 年 4 月 11 日發函向相對人明示：工會辦理其選舉之方式，依勞動部函釋係由工會經內部民主程序議定之，申請人工會已於 108 年 1 月 10 日提報勞方代表名冊予相對人，相對人應予以尊重並應以工會提報之名冊重新函報本局等語（申證 37），然相對人嗣後仍堅持以其自行辦理及完成之選舉結果為勞方代表名單。從而，相對人雖一再宣稱其自始至終均尊重工會自主運作，從不干涉工會事務云云，然對照其實際行為，似又不然。

5. 至於相對人辯稱衡酌甲○○曾為國華人壽工會之理事，按一般雇主心態，相對人絕無可能希望申請人工會朝向國華人壽工會、工會強盛或壯大工會之方向發展，故系爭發動解任行為純屬工會內部紛爭，係員工個人之行為云云；然查，若工會已經御用化而不

爭執雇主之支配介入行為，縱使會員人數增加，雇主亦無需擔憂。其次，依相對人所提出國華人壽工會成立之時空背景（證 30），可知原國華人壽工會之成立，係因國華人壽經營不善而被政府接管，公司處於非常時期，而由外來者即安定基金接管小組委員管理，並處於隨時被標售之狀況，因此所有員工人人自危，證人甲○○證稱當時有 1700 多名會員加入之盛況，並且由部門主管擔任理事長，實不難以想像。可以想見於此兩種不同情況下成立、經營之工會，應會有相當程度之顯著差異，從而本會尚不能據此說法，即否認相對人具有不當勞動行為之動機。

6. 綜上論結，依據前述雙方勞資關係脈絡及客觀事實之一切情況，本會認為乙○○、丙○○及甲○○等人係近似代表雇主行使管理權之人，渠等於 108 年 1 月 29 日召集臨時會員大會，並於會議中提案解任申請人工會張○○理事長之職務並將會員權利停權一年之行為，係屬知悉或體察雇主之意思所為而可歸責於雇主之支配介入行為，從而相對人因此構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定之不當勞動行為。

（十）申請人請求裁決確認相對人授意如申請補充理由五狀附表一所示之員工申請加入申請人工會之行為，不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為

1. 申請人另請求裁決確認相對人授意如申請補充理由五狀附表一所示之員工申請加入申請人工會之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定之不當勞動行為乙節，惟依申請人原工會章程第 6 條規定：「凡任職於全球人壽保險股份有限公司之勞工，除代

表雇主行使管理權之主管人員外，均有加入工會之權利及義務。擔任業務主管及內勤主管職位（務）者，不屬代表雇主行使管理權之主管人員。」，因此渠等原本均有加入工會之權利及義務，尚無法單憑其職級判斷是否為代表雇主或近似代表雇主行使管理權之人。

2. 其次，縱為對申請人工會理事長發動罷黜之乙○○、丙○○及甲○○等人，雖本會認定其等於 108 年 1 月 29 日召集臨時會員大會，並於會議中提案解任申請人工會張○○理事長之職務並將會員權利停權一年之行為，係近似代表雇主行使管理權之人所為之不當勞動行為。惟查渠等加入工會之時間分別為 107 年 12 月 31 日及 107 年 7 月間，依申請人之陳述與提出之證據，以及本會調查證據之結果，尚乏證據證明乙○○、丙○○及甲○○等人加入工會之初始動機純粹係基於相對人之授意，從而本會認定由於證據不足，尚難認定相對人有授意如附表一所示之員工申請加入申請人工會之行為。

六、未按勞資爭議處理法對於裁決救濟命令之方式，並未設有明文。裁決委員會如果認定雇主之行為構成不當勞動行為時，究應發布何種救濟命令，本法並未設有限制，裁決委員會享有廣泛之裁量權，不受當事人請求之拘束，但解釋上，救濟命令不得違反強行法規或善良風俗，救濟命令之內容必須具體、確定、可能；而於斟酌救濟命令之具體內容時，則應回歸至勞資爭議處理法賦予裁決委員會裁量權之制度目的來觀察，易言之，應審酌裁決救濟制度之立法目的在於保障勞工團結權、團體協商權、團體爭議權等

基本權，以及透過此等保障來形塑應有的公平的集體勞資關係，具體言之，對於雇主違反工會法第 35 條第 1 項規定之行為者，裁決委員會於依據勞資爭議處理法第 51 條第 2 項命相對人為一定行為或不行為之處分（即救濟命令）時，則宜以樹立該當事件之公平勞資關係所必要、相當為其裁量原則。就本件而言，本會認為申請人工會尚處於萌芽、起步階段，卻發生近似代表雇主任行使管理權之人於知悉或體察雇主之意思下，在短時間內發動並完成罷黜理事長之粗暴行為，並致申請人工會鬧雙胞，彼此訟爭不斷，主管機關亦難以辨明孰為真正，嚴重妨礙工會發展，足見相對人對於憲法及相關勞動法規保障勞工團結權、團體協商權、團體爭議權等基本權之理念，以及維持良好、和諧之集體勞資關係之價值，認知尚有不足，未能確實督促所屬主管及員工切實遵守相關勞動法規，爰依照勞資爭議處理法第 51 條第 2 項，命相對人應自本裁決決定書送達翌日起 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 7 日以上，並將公告事證送交本會存查，應屬適當之救濟方式。至其餘逾此範圍之救濟命令請求，尚非屬適當之救濟方式，不應准許。

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

八、據上論結，本件裁決申請為一部有理由，一部無理由，依勞資爭議處理法第 46 條第 1 項、第 51 條第 1 項、第 2 項，裁決如主文。

勞動部不當勞動行為裁決委員會

主任裁決委員 黃程貫

裁決委員 康長健

張詠善

蔡志揚

侯岳宏

林垠君

張國璽

蔡正廷

黃雋怡

徐婉寧

蘇衍維

吳慎宜

邱羽凡

中 華 民 國 1 0 8 年 1 0 月 4 日

如不服本裁決有關工會法第 35 條第 1 項各款之決定部分，得以勞動部為被告機關，於裁決決定書送達之次日起 2 個月內向臺北高等行政法院（臺北市士林區福國路 101 號）提起行政訴訟。