勞動部不當勞動行為裁決決定書

107 年勞裁字第 14 號案

【裁決要旨】

- 一、按不當勞動行為裁決制度創設的立法目的，在於避免雇主以其經濟優勢的地位對勞工於行使法律賦予團結權、團體協商權及團體爭議權時，採取不法且不當反工會組織及相關活動之不當勞動行為，並能快速回復受侵害勞工之相關權益。因此，與司法救濟相較，不當勞動行為之行政救濟之內容，除了權利有無之確定外，尚包括為避免雇主以其經濟優勢地位而為之不法侵害及快速回復勞工權益之立法目的，所為預防工會及其會員之權利受侵害及謀求迅速回復其權利。基此，按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為已足（本會 104 年勞裁字第 27 號裁決決定書參照）。
- 二、相對人劍潭中心於 106 年 12 月 15 日約談申請人張○○告知 106 年度年終考核評為丙等；於 106 年 12 月 21 日就竊取便當一事，約談申請人胡○○，要求申請人胡○○自行離職或送警處理；於 107 年 1 月 12 日約談申請人胡○○，要求其將 106 年 12 月 24 日至 107 年 1 月 5 日間共 10 日之病假變更為事假等行為，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。至於申請人主張相對人劍潭中心於 106 年 12 月 15 日約談申請人張○○要求給付住宿水電管理費 5 萬 6 千餘元，並以存證信函限期要求張○○繳納上開費用、限期搬

離並返還宿舍以及將戶籍登記遷出，及相對人劍潭中心於 107 年 1 月 5 日訂定「劍潭海外青年活動中心伙食團管理要點」之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款或第 5 款之不當勞動行為部分，因難認相對人劍潭中心之上開行為與申請人張○○之工會幹部身分或申請人之工會活動有關，其主張為無理由，應予駁回。

【裁決本文】

申 請 人 張○○
住 台北市中山北路四段 16 號
胡○○
住 同上
中國青年救國團劍潭海外青年活動中心企業工會
設 台北市萬華區萬大路 184 號 2 樓

代 表 人 吳蜜秋
住 台北市萬華區萬大路 184 號 2 樓

共 同
代 理 人 黃○○
住 台北市萬華區萬大路 184 號 2 樓

相 對 人 中國青年救國團
設 台北市中山區民權東路二段 69 號

代 表 人 吳清基
住 同上

代 理 人 周○○
陳○○
皆住 台北市士林區中山北路四段 16 號

上列當事人間不當勞動行為爭議案，經本部不當勞動行為裁決委員會（下稱本會）於民國（以下均同）107 年 9 月 28 完成詢問程序，裁決決定如下：

主 文

- 一、相對人所屬劍潭海外青年活動中心於 106 年 12 月 15 日約談申請人張○○並將其 106 年度年終考核評為丙等之行為，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、撤銷相對人所屬劍潭海外青年活動中心對申請人張○○106 年為年終丙等之考核，相對人所屬劍潭海外青年活動中心應於收受本裁決決定書之翌日起 10 日內重為考核。
- 三、相對人所屬劍潭海外青年活動中心於 106 年 12 月 21 日就竊取便當一事，約談申請人胡○○，要求申請人胡○○自行離職或送警處理之行為，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、相對人所屬劍潭海外青年活動中心於 107 年 1 月 12 日約談申請人胡○○，要求其將 106 年 12 月 24 日至 107 年 1 月 5 日間共 10 日之病假變更為事假之行為，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。
- 五、申請人其餘請求駁回。

事實及理由

壹、程序部分：

- 一、按勞資爭議處理法第 39 條第 1、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。」
查本件相對人為中國青年救國團，劍潭海外青年活動中心為其轄下單位（下稱劍潭中心），相對人雖抗辯劍潭中心具備獨立營業登記與統一編號，為獨立事業云云，惟劍潭中心為受相對人管轄之分支單位，其本身並無獨立之人格，本案相對人仍應以中國青年救國團為適格。

二、本件申請人請求確認相對人劍潭中心於 106 年 12 月 15 日約談申請人張○○，以及將張○○106 年度年終考核評為丙等，並要求申請人張○○給付新臺幣（下同）5 萬 6 千餘元；於 106 年 12 月 18 日發函限期要求張○○繳納房屋租金 5 萬 6 千 2 百元，並要求張○○及眷屬於函到一個月內搬離並返還宿舍以及將戶籍登記遷出；於 106 年 12 月 21 日約談申請人胡○○；於 107 年 1 月 12 日約談申請人胡○○並要求將 106 年 12 月 24 日至 107 年 1 月 5 日之病假變更為事假（即請求裁決事項第 1 項至第 5 項）之行為，構成不當勞動行為。經查，其所請求之事實的發生日期距其提起本件裁決之日（107 年 3 月 14 日），均未逾 90 日之期間，其提起本件裁決之申請，自屬合法。

三、關於相對人是否該當於申請人胡○○工會法第 35 條之雇主部分：

按不當勞動行為制度之目的在保障勞工安心行使憲法所保障之團結權、團體協商權及團體爭議權，避免遭受雇主不當之侵害，故不當勞動行為制度所規範之雇主，固以勞動契約關係上之雇主為原則，但並無嚴格限定之必要，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。換言之，工會法第 35 條第 1 項第 1 款所規定「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」之不當勞動行為，並不以勞工處於僱傭關係存續中始可主張，亦不以工會會員為限。故雖然不是直接雇主，但擁有相當於勞動契約上雇主之部分地位與權限，基於該部分之地位與權限，得支配或決定勞工之勞動條件者，在此限度內，亦得認定為係不當勞動行為所規範之雇主。例如：要派公司使用派遣公司所僱用之員工時，如對於該等派遣員工之勞動條件等具有得與派遣公司等同而視之具體支配決定權限時，在此限度內，有該當不當勞動行為雇主之可能（參照荒木尚志著「勞動法」第 3 版、第 673 頁-679 頁、有斐閣、2016 年 11 月）。蓋唯有如此解釋，方足以落實建構不當勞動行為救濟制度之立法目的。查申請人胡○○係於 98 年 6 月 29 日與團隊鏈企業管理顧問有限公司（下稱團隊鏈公司）簽定勞動派遣契約，即派遣至相對人劍潭中心服務，且須接受相對人之指揮、監督，提供勞務完成要派單位指定之工作（相證 20-1），顯然相對人劍潭中心對申請人胡○○擁有指揮、監督及指定工作之權限，則相對人對胡○○即具有相當於勞動契約上雇主之地位與權限，得支配或決定申請人胡○○之勞動條件。依上之說明，相對人在本件自為申請人胡○○之工會法第 35 條第 1 項所指之雇主，其提起本件裁決，自屬合法。

貳、實體部分：

一、申請人之主張及請求：

(一)本案相對人所屬劍潭中心為 106 年間各項勞資爭議事件，秋後算帳，對申請人工會、張○○及胡○○有惡意打壓等多項行為，分述如下：

1. 106 年 12 月 15 日，劍潭中心於總幹事辦公室，約談申請人張○○並告知三件事：

(1) 要求給付 100 年 7 月起至 106 年 11 月之攜眷住宿費用 5 萬 6 千多元。

(2) 要求所居住之宿舍清潔維護。

(3) 告知劍潭中心原欲將申請人張○○106 年終考核評為丁等，後考量給予機會，改為丙等。

2. 106 年 12 月 15 日，申請人胡○○與劍潭中心總幹事羅○○同時在劍潭中心餐廳(員工伙食)裝晚餐之外用便當，羅○○於裝自己外用便當的同時，突然以劍潭中心員工伙食不得外用為由，質問申請人胡○○，經申請人胡○○回答不知有此規定後，憤而離去。隨即劍潭中心副總幹事郭素琴趕至餐廳詢問胡○○此事。

3. 106 年 12 月 21 日劍潭中心約談申請人胡○○，約談人郭○○副總幹事及顧問周○○(以及單位經理張○○)，質疑胡○○打包 3 個便當以及尚未搭全伙時取用晚餐便當之行為是竊盜行為，要求選擇：一個是辭職，一個是直接丟到警察局去。

4. 劍潭中心以 106 年 12 月 22 日士林劍潭 000175 號存證信函要求申請人張○○事項如下：

(1) 於函到 30 日內向劍潭中心清償 100 年 7 月至 106 年 11

月之房屋租金 5 萬 6 千 2 百元，並自 100 年 7 月起至清償日止，按週年利率 5% 計算利息。

(2) 於函到 1 個月內遷出並返還宿舍予劍潭中心，以及申請人張○○置於走道上之私人物品如逾期未完成清運，將視為廢品處理。

(3) 要求應清除申請人張○○所住宿舍門房上之噴漆語，如不能回復者，應照價賠償 6 千元。

(4) 要求儘速辦理戶籍遷出登記。

5. 申請人胡○○經 12 月 21 日約談後，情緒不穩，於 12 月 22 日由申請人張○○陪同就醫，經醫師診斷焦慮之適應疾患，並建議休養 2 周。申請人胡○○即自 24 日起，請病假至 107 年 1 月 5 日。其後，劍潭中心於 107 年 1 月 12 日再度約談申請人胡○○，期間房務主管要求更改病假為事假。

6. 劍潭中心於 107 年 1 月 9 日逕頒劍潭海外青年活動中心伙食團管理要點，片面變更員工搭伙用餐規定，限制搭伙之同仁休假或下班後即不可用餐、不得外用，以及訂有中心得逕行調整搭伙費用等，已損及同仁用餐之福利及權益。

(二) 本案相對人屬社團法人，轄下有多個事業場所，本案之代表雇主行使管理權之人為劍潭中心，行政主管為總幹事羅○○，於 106 年 1 月 1 日受派任職。另有相關人團隊鏈公司，負責人為葛永光(所代表法人為幼獅文化事業股份有限公司)。

(三) 申請人中國青年救國團劍潭海外青年活動中心企業工會(以下簡稱申請人工會)，於 98 年 7 月 7 日成立，現任(第 3 屆)理事長

為吳蜜秋，任期自 106 年 8 月 1 日起。

(四)申請人為張○○，為劍潭工會前任理事長(第 1、2 屆)，任期至 106 年 7 月 31 日止，現為常務理事。張○○於民國 85 年起任職於劍潭中心，並自 85 年起，即實際居住於劍潭中心提供無償使用之宿舍，現居房號 7116 室。

(五)申請人為胡○○，為張○○之配偶，原越南國籍人士，93 年與張○○登記結婚，婚後即與張○○共同居住生活於劍潭中心宿舍至今。申請人胡○○曾短暫任職於劍潭中心，後於 98 年間再度於劍潭中心房務部工作，並加入申請人工會為會員。胡○○參加勞工保險之投保單位為團隊鏈公司，但實際上雇主應為救國團。

(六)勞資關係之背景說明：

1. 劍潭中心所屬員工 98 年起適用勞動基準法，並組織工會，勞資關係尚稱穩定。但自 106 年初劍潭中心新任總幹事羅○○到任後，即拒絕與申請人溝通，勞資關係丕變，發生多起勞資爭議事件，概述如下：

(1) 劍潭中心自 106 年 1 月初，要求同仁同意國定假日調移，並稱未同意就不能加班，部門主管也會針對未同意之同仁，有個別約談等行為。申請人接獲會員反映後，一方面積極向同仁說明各項勞動權利，也同時向劍潭中心提出協商邀請，但均未獲劍潭中心接受。其後，許多員工因經過申請人說明相關法定權利後，紛紛向劍潭中心表示拒絕調移國定假日，其後又因劍潭

中心要求各部門主管不得排定未同意國定假日調移之同仁於休息日及國定假日出勤，導致春節期間人力嚴重短缺，才於劍潭中心副主任委員汪○○介入調處後，才與申請人協商春節勤務專案，並達成雙方共識(申證3)。

(2) 劍潭中心自 106 年 2 月起，即多次刁難申請人理事依法申請會務公假，要求申請人提供工會組織章程、理事會會議議程等資料；經申請人表明不便提供會議議程，但確有會務需要後，劍潭中心卻仍繼續刁難。甚至在申請人工會幹部吳○○(時任理事)於 106 年 6 月 1 日因籌辦大會及選務工作而請會務公假辦理，劍潭中心卻在近晚上六時，以 LINE 要求吳理事將會務公假改為事假，申請人立即發文向劍潭中心抗議，但劍潭中心仍堅持主張，迄今雖未記曠職，但也尚未准予會務公假。

(3) 劍潭中心過去即無償借用予申請人辦公室 2 處(一作辦公及會議空間，另一室較小則做為工會資料室使用)，但劍潭中心卻於 106 年 3 月 6 日由郭副總幹事率同管理組楊組長等數名主管，欲強行闖入申請人資料室。經申請人張○○(時任理事長)趕到場表明拒絕該等人員進入後，郭副總幹事等人仍企圖強行進入，甚至報警。一直到警方表示此爭議他們無從介入，郭副總幹事等人才悻悻然離開。劍潭中心並於 106 年 3 月 30 日突然

發文，要求申請人返還辦公室。後經申請人工會發動 106 年 4 月 7 日至相對人總團部抗議，現場獲事業處尹處長承諾並簽署協議書。

- (4) 申請人工會幹部於 106 年上半年年間，因劍潭中心有短給員工加班費、片面扣減發伙食費、短給特休假... 等，違反勞動基準法損害勞工權益之事實，向勞動局提出檢舉、陪同勞動檢查等。

有關申請人工會檢舉劍潭中心違反勞動基準法情事，經臺北市政府勞動局 106 年 7 月 17 日北市勞動檢字第 10635048202 號函示確有查獲違反勞動基準法第 22 條第 1 項、第 24 條第 1 項、第 32 條第 2 項、第 35 條、第 38 條第 4 項之規定。

- (七)申請人張○○自 85 年至劍潭中心任職起，即長年居住於劍潭中心提供無償使用宿舍，期間包括約 93 年起與配偶胡○○婚後及育有 2 女至今均如此。今劍潭中心卻在勞資間衝突近一年後，突然主張劍潭中心過去曾經訂有「劍潭中心宿舍管理條例」並據此要求申請人張○○補繳 5 萬多元、付利息、搬離返還宿舍等，其對前任理事長秋後算帳、以及對申請人工會鎮壓意圖，昭然若揭。

1. 劍潭中心長年提供無償使用之宿舍是事實，申請人張○○從有攜眷居住事實起，至今也超過 13 年，歷經多任主管均未曾表達過不同意見。

- (八)過去於民國 99 年至 100 年間，申請人工會曾因劍潭中心宿舍提

供員工於工作日休息時間或夜班同仁休息等尚未建立妥善機制，而與劍潭中心間，就前開事項進行會議協商。惟後因雙方歧見過大，未能達成共識。今劍潭中心主張曾訂定之「劍潭中心宿舍管理條例」，與過去勞資間實際慣行之條件不同，其效力本就有疑問。

(九)申請人張○○過去數年任職於園藝單位，與另 2 人共同維護諾大的劍潭中心園區園藝及環境清潔，連年獲考績評為甲等，且劍潭中心於 106 年 10 月間擴大會報才口頭公開表揚園區園藝維護良好，卻突然在 2 個月後，指稱申請人張○○工作不力，應為丁等，再經給予機會才改為丙等，其前後矛盾，更顯劍潭中心打壓申請人張○○之企圖。

(十)劍潭中心在明知胡○○並無不法，卻指控申請人胡○○打包 2 個晚餐便當是偷竊行為，並威脅自行離職等，是相當嚴重且惡意之行為。

1. 救國團設有搭伙制度，由劍潭中心編列每人每月伙食費 450 元，另由登記搭伙同仁每月繳付一定費用，即可於劍潭中心餐廳搭用伙食：繳付每月 250 元者，可用 1 餐(午餐或晚餐自選)；繳付每月 500 元者，可用 2 餐(午餐及晚餐均可使用)，且長年來並無強制應於餐廳用餐之規定。而劍潭中心員工及委外廠商員工搭伙者，有部分人依其習慣於用餐時間打包便當外用，是多年來常見的作法。後於 106 年 7 月間劍潭中心公告停止提供伙食外用餐盒，欲外用(打包便當)者，須由員工自備餐盒填裝。

2. 本案中，申請人胡○○及張○○均長年登記搭伙 1 餐，並於月薪資中直接扣繳每月 250 元；另申請人胡○○於 106 年 11 月起，因晚上仍兼職工作緣故，改登記搭伙 2 餐，並扣繳 500 元。依申請人張○○之生活習慣，用餐時間並不固定，雖有搭伙，但從未至餐廳用餐。另按申請人胡○○之習慣，午餐會依工作時間狀態，有時選擇於餐廳用餐或打包便當外用，至於晚餐，通常陪伴 2 名女兒到外面用餐，有時幫配偶張○○打包便當回家。106 年 11 月之後，申請人胡○○因在外兼職，傍晚得以休息用餐的時間較短，便常會於晚餐時間至劍潭中心餐廳打包 2 個便當，1 份是自己的晚餐，另 1 份則是順便打包給張○○的晚餐。
3. 劍潭中心總幹事羅○○，在明知劍潭中心及委外廠商員工常有打包便當外用之情形，卻於 12 月 15 日自己在打包便當的同時，質疑申請人胡○○不得打包便當。實在荒謬。
4. 其後，竟又在 12 月 21 日約談申請人胡○○，先是指控胡○○在 12 月 15 日打包 3 個便當，經胡○○當場澄清只有 2 個之後，又繼續以 11 月以前曾經打包便當是偷竊行為，威脅胡○○自行離職，否則就要以偷竊行為究辦等，威脅申請人胡○○。
5. 劍潭中心更進一步於 107 年 1 月 9 日公告伙食辦法，片面變更、限制員工長年習慣。申請人胡○○因遭約談威脅，情緒不穩，就醫後依照醫囑請病假休息，仍於 107 年 1 月 12 日再度遭約談，要求胡○○將病假改為事假等。

(十一)關於申請人胡○○為申請人工會之會員，以及與相對人間僱傭關係存在，應認適用工會法第 35 條之說明。

1. 申請人胡○○為申請人工會之會員，有申請人胡○○繳交申請人工會經常會費收據及參與申請人工會會員大會簽到冊可稽，經常會費收據(申證 16)，申請人工會會員大會簽到(申證 17)。

2. 申請人胡○○與相對人間，應認具有僱傭關係存在，列舉相關事證並說明如後：

申請人胡○○自 98 年間，即是由當時之劍潭活動中心總幹事孫國強面試並表示同意錄用，惟在同意錄用後，劍潭中心卻要求申請人胡○○與團隊鏈公司簽立僱傭契約。申請人胡○○自始至今沒有團隊鏈人員進行面試、核定、管考等。

3. 實際上相對人對團隊鏈公司及人員等事務具有直接指揮決策之能力。至於以團隊鏈為相對人之派遣公司，與申請人胡○○等員工簽訂形式上之僱傭契約，僅為相對人規避雇主責任之手段，但實際上，仍應認相對人與申請人胡○○之間有僱傭關係存在。

4. 歷年員工考核評定，無論員工之投保單位為劍潭中心或團隊鏈公司，均由劍潭中心直接進行考評，並送劍潭中心人評會核定。105 年度正職人員考評彙整表，及 105 年度編制外之派遣人員之考評彙整表中，申請人胡○○於該次會議因受主管肯定其工作表現良好，初評總分 87 分加分至 87.25 分。申請人胡○○自任職以來，歷年考評均是依劍潭中心之考核結

果，從來沒有團隊鏈人員來進行面談、考核作業。申請人胡○○每月經常工資部分由團隊鏈公司發給，但延長工時工資則由劍潭中心發給。

(十二)劍潭中心無償提供宿舍之作法，屬勞資間慣行之勞動條件。

但本案中劍潭中心卻於 106 年底，突然宣稱 100 年曾訂定辦法，罔顧該辦法根本未經與勞工協商、未曾公告，根本效力可疑之事實。劍潭中心不循正軌，與勞工進行正式協商取得雙方共識後再行變更，突然要求申請人張○○付錢、搬走，根本就是針對申請人工會前任理事長張○○之報復行為。針對劍潭中心以 106 年 12 月 18 日存證號碼主張以「劍潭中心宿舍管理條例」要求申請人張○○之追繳、搬離宿舍之行為，涉及劍潭中心與所屬員工間之重要勞動條件變更，影響申請人張○○之勞動權利重大，申請人工會於 107 年 1 月 18 日發函表達具體意見，惟劍潭中心對此竟無任何說明及回復，更顯見劍潭中心打壓工會之意圖堅決，且毫不尊重勞工權益之心態。

(十三)申請人張○○從沒有對女性同仁咆嘯辱罵之行為，也沒有辱罵長官，僅有因劍潭中心郭副總幹事等主管於 106 年 3 月 6 日欲強闖申請人工會資料室，而導致之高度衝突。劍潭中心明知申請人胡○○有搭伙並繳費之事實，竟惡意扭曲、指控胡○○打包便當是偷竊行為，且確實有以「公訴罪」、「丟到警察局」等語威脅，明顯是惡意打壓。依約談內容，劍潭中心指控申請人胡○○所犯行為是 106 年 12 月 15 日下午 5

點 15 分左右打包 3 個便當。但申請人胡○○當場即表明只有打包 2 個便當，在場主管竟也無從分辨？依約談過程所示，打從一開始，副總幹事等四位主管約談一名勞工，就足以令人心生畏懼。再者，申請人胡○○面對問題有認真好好回答，但主管群對於所針對之事時都尚未明確釐清，是 3 個便當還是 2 個便當，是否有幫配偶張○○打便當，都沒有釐清，竟然就指控這是偷竊行為，更令申請人胡○○害怕。錄音 6 分 53 秒處：「(周顧問：)因為你這個行為已經是算竊盜了。那我們現在找你來談，這個竊盜的行為是不應該有嘛~對不對吼？現在等於說是給你一個機會，看看你是要辭職還是要怎樣？對不對？當然這個竊盜的行為是可以移送法辦。那你個人有什麼想法」。事實尚未釐清，郭副總幹事等就要求申請人胡○○於訪談紀錄上簽字，經申請人胡○○表示中文能力不佳想詢問過老公張○○，但主管仍持續施壓要求簽字，而宣讀之訪談紀錄內容竟然扭曲當事人意見，對申請人胡○○明顯不利，有刻意陷人於罪之嫌。歷經十多分鐘連續壓力，申請人胡○○已明顯不知所措，但郭副總幹事等仍持續以公訴罪、丟到警察局等刑事罪嫌威嚇。

(十四)申請人胡○○因被約談威脅而身心狀態不佳，經醫師診斷應行休養而請病假，但劍潭中心竟還派員緊盯跟蹤，對申請人胡○○形成更大壓力，甚至要求申請人胡○○將病假改列事假，根本就是追殺。查申請人胡○○請病假所提供之診斷證明，醫囑為「宜在家休息兩星期」，依常理本就非不得外出，

更無違反規定之虞。申請人胡○○的焦慮反應(anxiety)是有特定對象、特定環境，由工作相關之場所及人、事引致，這種焦慮反應在脫離促發環境時可得已緩解。這也是為什麼醫師會開立在家休息之醫囑。因此，申請人胡○○外出至打工的小餐館工作，該工作之環境、雇主相當友善，並不會使申請人胡○○產生焦慮反應；再者，特別是申請人胡○○居住於申請人張○○之員工宿舍，環境本身就含工作環境，申請人整天獨自待在家，反而身心狀態難以平復。

(十五)劍潭中心位於中山北路四段 16 號，近新生高架橋一帶，而申請人胡○○打工之阿貴牛排店位於士林區大南路，近福港街口，一般步行時間約需 20 分鐘。阿貴牛排店的位置距離劍潭中心較為偏遠，申請人胡○○有在打工，是劍潭中心許多人知道的事實。但申請人胡○○病假期間，劍潭中心還刻意派員去跟蹤查看的行為，就是追殺。

(十六)劍潭中心原搭伙規定，申請人業於申請書所附事實暨理由陳述，劍潭中心亦沒有否認。劍潭中心擬免費提供有加班工作之同仁晚餐伙食，申請人工會也不會反對。惟查劍潭中心訂 107 年 1 月 5 日「劍潭海外青年活動中心伙食團管理要點」第二點：「...故中心以提供依餐便利同仁繼續工作為主」、第六點：「伙食團既以提供繼續工作者用餐為主，故禁帶餐時返家(宿舍) 另遇個人休假或下班後均不提供用餐，違者伙食團可保留是否參加之權利」、第七點：「用餐時間：午餐：12:05-12:35 晚餐：18:05-18:35」等規定，已明確損及

同仁原搭伙權益。

(十七)劍潭中心於 106 年 12 月 15 日，由劍潭中心副總幹事郭○○及顧問周○○約談申請人張○○，依其談話內容，主要是三件事：1.要求申請人張○○繳納 5 萬 6 千多元宿舍費用；2.要求申請人張○○復原宿舍大門及清理門口放置之物品；3.告知申請人張○○106 年度考核原為丁等，經劍潭中心考量給予改善機會，改為丙等。申請人張○○自 85 年至劍潭中心任職起，即長年居住於劍潭中心提供無償使用宿舍，均無須另行繳納管理費及水電費至今。申請人張○○否認有積欠劍潭中心宿舍費用，對相對人提出收費所據辦法與通告，申請人張○○並不知悉及不同意。退一步說，劍潭中心不曾對所屬員工公告，而是以相證 2 通告通知各宿舍同仁。惟該通告是否有通知到申請人張○○？又該通告所示之條件變更，是否確經申請人張○○同意而合意變更？仍非無疑義。

(十八)劍潭中心同仁顧○○與申請人張○○之情形有別，不應於本案參照類比。顧○○繳納費用，尚不知是否確依相證 1 之辦法及相證 2 之通告。縱然顧○○同意，仍不能表示申請人張○○知情且同意。另就申請人所知，劍潭中心同仁顧○○使用宿舍之情形，與申請人張○○使用之條件、情形並不一致，不適宜用以類比。查顧○○所居宿舍，住「特 3 舍」。所謂「特舍」是 1 層樓之連棟獨戶平房，內部空間約 4.5 坪，由劍潭中心提供衣櫃及床鋪。申請人張○○住「7 舍」，是一層多戶之 3 層樓宿舍，所居該室內部空間僅 2.5 坪，劍潭

中心並沒有提供衣櫃床鋪，且實際大小僅勉強容申請人張○○一家4口睡覺而已。

(十九)相對人漠視與申請人工會間存在人評會複評考核之協議，將申請人張○○考核為丁等，再給予改善機會而改列丙等，以及約談通知考核時，並為追繳宿舍費用等之行為，顯有針對申請人張○○之不利意圖。再者，併同申請人張○○及其配偶申請人胡○○之事件整體時序來看，相當不尋常。縱然個別事件均有討論之餘地，但全部事情在同一時間集中在申請人工會非常重要的一對配偶身上，要說彼此行為間沒有關聯，難以令人信服。

106年12月15日下午申請人張○○受約談：追繳費用、大門清潔、考核

106年12月15日晚間申請人胡○○遭質疑打包便當

106年12月21日申請人胡○○遭約談偷竊便當

106年12月22日相對人發存證信函：要求追繳租金、搬離宿舍、清潔宿舍、遷移戶口等。

107年01月04日申請人張○○再度被約談

107年01月05日相對人變更伙食規定

107年01月12日申請人胡○○再度被約談

(二十)相對人指稱申請人張○○係因個人違紀及工作表現不佳，致使年度考核劣等，並非全部真實，而是刻意忽略過程中對申請人張○○有利事實，又誇大醜化申請人張○○，以遂其打壓申請人張○○之目的。就相對人所提相證5及相證6，以

及指稱申請人張○○106年6月23日、6月28日、7月19日、7月31日、8月21日有擅離職守情形，說明如下：申請人張○○於106年6月23日、6月28日、7月31日、8月21日等4日，確實有利用工作空檔休息時短暫進入工會辦公室交辦會務、吃早餐、看報紙、以及8月21日回宿舍照顧小孩的行為（女兒暑假在家，有輕微不適），並均已於約談時承認，並坦然接受曠職懲處。另就106年7月25日約談及7月19日下午擅離職守等說明關於7月25日約談，確實有「約談」這件事，但7月19日申請人張○○沒有擅離，也是事實。綜上可知申請人張○○在工作勤惰上，有應受規管並改善之行為，就各該短暫擅離時段，也受曠職懲處。但是，工作不力之指控，不但是苛求，也顯然有針對性。甚至相對人指控醉酒鬧事、對同事咆哮、對長官咆哮不敬，則是惡意重傷！縱然雇主有主觀評核勞工工作表現之權力，以申請人張○○發生4次短暫擅離，在已曠職懲處之情形下，相對人考核給予丁等或給予改善機會而改列丙等，仍難謂符合比例原則。故，應依其勞資關係脈絡，就該考核評等是否有挾帶針對申請人張○○不利意圖，加以檢視。

(二十一)就比例原則來說，依照相對人內部規定，考核丁等，相對人已得以解雇；依照勞動基準法第12條的規定，要以曠職為由不經預告終止勞動契約，還得要連續3日曠職或1個月曠職達6日，且遲到早退尚不得視為曠職累積合併計算。而申請人張○○事實上擅離的情形，是吃早餐20分

鐘、看報紙 10 分鐘、抽空跑一趟辦公室交辦事情幾分鐘（按相對人提供之訪談紀錄，多次起訖合計 40 分鐘），也就是說，這犯錯的規模，距離可以解僱的標準相距甚遠。那為何相對人竟是以此為由，將申請人張○○考核評列丁等？

縱使經相對人考量給予改善機會，改列丙等。但這些時間加總的曠職時數，就算 4 次都直接各算 1 整天好了，也是 4 日薪資的規模。但申請人張○○的年終獎金，卻是從 105 年（甲等）獲發 78,335 元，直接降到 106 年（丙等）5,200 元。申請人張○○所犯之錯誤，與相對人透過考核所課之代價，實在不相符。

（二十二）從相對人違背勞資間之協議，拒絕申請人工會派員參加人評會之行為來看，相對人恐有挾帶對申請人工會幹部不利作為之意圖。劍潭中心是在明知該制度及與工會間有協議存在，且申請人工會善意函請召開會議之情形下，仍要堅辭否認，拒絕依照協議辦理，顯然並非單純主管作風不同。劍潭中心長年以人事評議會議制度進行員工年度考核複評；申請人工會已有多派員參與；勞資間確實存在該協議，並有會議記錄。申請人工會在 106 年 11 月 30 日曾就人評會發函提醒劍潭中心邀請申請人工會派員參加。在劍潭中心作此決定的情形下，本來申請人張○○有機會可透過人評會制度妥善處理、公平評論決定的考核，或由申請人工會理事長合理評價，則沒有機會了。

(二十三)綜上所述，可得知結論如下：1.申請人張○○的 106 年度考核結果有遭惡意劣評；2.相對人拒絕依勞資協議辦理人評會更不利於申請人工會及申請人張○○；3.相對人在沒有實證也缺乏合理程序的情形下，對申請人張○○祭出追繳高額宿舍租金、要求搬遷返還宿舍、考核劣評並致影響年終獎金大幅減少；4.不僅申請人張○○，其配偶申請人胡○○也遭嚴重且惡意之不利對待。

(二十四)請求裁決事項

- 1.請求確認相對人所屬劍潭海外青年活動中心於 106 年 12 月 15 日約談申請人張○○，以及將張○○106 年度年終考核評為丙等之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款不當勞動行為。
- 2.請求確認相對人所屬劍潭海外青年活動中心於 106 年 12 月 15 日約談申請人張○○要求給付 5 萬 6 千餘元，並以 106 年 12 月 18 日存證號碼 000175 之存證信函限期要求張○○繳納房屋租金 5 萬 6 千 2 百元整、限期要求張○○及眷屬於函到一個月內搬離並返還宿舍以及將戶籍登記遷出等行為，以及 107 年 6 月 11 日再次通知申請人張○○積欠水電管理費之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款不當勞動行為。
- 3.請求確認相對人所屬劍潭海外青年活動中心於 106 年 12 月 21 日約談申請人胡○○並以指稱胡○○於晚餐時段至劍潭中心餐廳取便當為竊盜行為，威脅胡○○自行離職等行為，構成

工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款不當勞動行為。

4. 請求確認相對人所屬劍潭海外青年活動中心於 107 年 1 月 12 日約談申請人胡○○並要求胡○○將 106 年 12 月 24 日至 107 年 1 月 5 日之病假變更為事假之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款不當勞動行為。

5. 請求確認相對人所屬劍潭海外青年活動中心於 107 年 1 月 5 日逕行訂定「劍潭海外青年活動中心伙食團管理要點」變更勞工搭用伙食規定，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為。

6. 請命相對人所屬劍潭海外青年活動中心應於裁決決定處分書文到 7 日內重為張○○106 年度年終考核之適當且不得低於乙等之評定。請命相對人所屬劍潭海外青年活動中心應繼續無償提供張○○原使用之宿舍，並命相對人所屬劍潭海外青年活動中心非經與勞工當事人重新議定契約，或經與工會協商議定宿舍管理辦法，致得收取租金或眷屬加費前，不得向申請人張○○或申請人工會之會員收取宿舍租金或眷屬加費。

7. 請命相對人所屬劍潭海外青年活動中心應於裁決決定處分書文到 7 日內，將申請人胡○○106 年 12 月 24 日至 107 年 1 月 5 日間之病假，改依勞工請假規則登記為公傷病假，並依勞動基準法第 59 條第 1 項第 2 款規定給付原領工資補償。

8. 請命相對人所屬劍潭海外青年活動中心於收受本件裁決決定處分書之日起，於員工明顯可見之處，將本件裁決決定全文

公告 10 日以上，並將公告事證留存。

二、相對人之答辯及主張：

(一)本件爭議存在於中國青年救國團劍潭中心與張○○、胡○○之間之不當勞動行為紛爭，與救國團尚無干，且劍潭活動中心具備獨立營業登記與統一編號，為獨立事業，且該企業工會為劍潭中心之企業工會，又紛爭係發生於劍潭中心，故應與救國團無關。

(二)有關申請人張○○部分：

1. 劍潭中心依據中國青年救國團(以下簡稱救國團)總團部訂頒「本團員工 106 年度年終 考核作業注意事項」、106 年重點暨創新工作及財務目標、個人執行年度工作目標達成率、工作績效與整體工作狀態，審慎辦理所屬員工年度考核。張君 106 年 6 月 23 日、6 月 28 日、7 月 19 日、7 月 31 日、8 月 21 日等多次在上班時間內擅離職守，工作態度無法與同仁偕同工作，106 年 6 月 22 日曾酒後對女同仁咆嘯及大聲辱罵，也曾在工作場所內辱罵長官，對長官有不禮貌行為，純係個人之違紀、工作態度及績效表現欠佳，影響年終考核不佳。
2. 張君 85 年 4 月起依劍潭中心宿舍管理辦法向劍潭中心申請單身宿舍，依規定攜眷入住應申請核准後依眷屬人數繳交眷屬加費，惟張君 100 年 7 月間攜帶眷屬入住系爭宿舍後，經中心追繳多次，至今未繳納約 56,200 元，其他同仁攜眷入住單身宿舍者也都依規定繳交眷屬加費，惟獨張君拒絕依規定繳交該費用。且張君還在宿舍房門上噴漆，將私人物品置放於

走道上，經劍潭中心於 106 年 12 月 15 日約談限期改善後，已造成劍潭中心宿舍管理諸多困擾。

(三)有關申請人胡○○部分：

1. 胡君係屬團隊鏈公司僱用員工，派遣在劍潭中心工作，與劍潭中心並無勞資關係存在，劍潭中心並非胡君雇主。
2. 劍潭中心郭副總幹事素琴、羅組長秀純、張經理淑慧及周顧問朝宗於 106 年 12 月 21 日約談申請人胡○○時、胡君承認 106 年 12 月 15 日、12 月 20 日及同年 11 月開始搭伙前有打包便當帶走情事，惟並未要求胡君選擇：一個是辭職，一個是直接丟到警察局去。
3. 劍潭中心郭副總幹事○○、張經理○○、吳○○、陶○○及周顧問○○於 107 年 1 月 12 日再度約談申請人胡○○，胡君確認前於 106 年 12 月 22 日、12 月 24 日、12 月 26 日 12 月 27 日、12 月 28 日、12 月 30 日、12 月 31 日及 107 年 1 月 2 日、1 月 3 日、1 月 5 日以生病為由，陸續請病假十天。依據胡君請病假所附醫師診斷證明，胡君有焦慮之適應疾患，醫囑「宜在家休息兩星期」，胡君卻於上述病假期間前往附近阿貴牛排店工作。此舉已違反誠信原則及工作倫理。
4. 劍潭中心成立伙食團，原來搭伙同仁由劍潭中心給予伙食補助費每人每月 450 元，每日吃一餐同仁每月另需自行負擔 250 元(合計每月伙食費 700 元)；每日吃兩餐同仁每月另需自行負擔 500 元(合計每月伙食費 950 元)。上述伙食補助費及同仁自行負擔的伙食費，移併轉帳交伙食團辦理。劍潭中心於

107 年 1 月 5 日訂定「劍潭海外青年活動中心伙食團管理要點」，員工伙食補助費每月 450 元照給，以提供一餐便利同仁繼續工作為主。員工如因工作需延長工時加班、接待服務等需求，中心得免費提供用餐。有關變更員工搭用伙食規定，係屬劍潭中心經營管理權責，既不影響員工原來既有權益，且方便加班同仁得以免費用餐，應認無違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款，不構成不當勞動行為。

(四)本案申請人所請求裁決事項，純屬其個人素行不良、違法亂紀、工作態度及績效表現欠佳等個人行為、部分涉及劍潭中心內部經營管理權責，劍潭中心並無對申請人工會、張○○及胡○○有惡意打壓等多項行為，分述如下：

1. 申請人張○○85 年 4 月起依劍潭中心宿舍管理辦法向劍潭中心申請單身宿舍，依規定攜眷入住應申請核准後依眷屬人數繳交眷屬加費，惟張君 100 年 7 月間攜帶眷屬入住系爭宿舍後，經中心追繳多次，至今未繳納約 56,200 元，其他同仁攜眷入住單身宿舍者也都依規定繳交眷屬加費，惟獨張君拒絕依規定繳交該費用。已造成劍潭中心宿舍管理諸多困擾。
2. 劍潭中心依據中國青年救國團總團部訂頒「本團員工 106 年度年終考核作業注意事項」、106 年重點暨創新工作及財務目標、個人執行年度工作目標達成率、工作績效與整體工作狀態，審慎辦理所屬員工年度考核。張君 106 年 6 月 23 日、6 月 28 日、7 月 19 日、7 月 31 日、8 月 21 日等多次在上班時間內擅離職守，工作態度無法與同仁偕同工作，106 年 6

月 22 日曾酒後對女同仁咆哮及大聲辱罵，也曾在工作場所內辱罵長官，對長官有不禮貌行為，純係個人之違紀、工作態度及績效表現欠佳等，影響年終考核不佳。

3. 依劍潭中心宿舍管理辦法第四條(五)規定，私人物品請勿擺置宿舍外空間，共同維護宿舍外圍公共環境之整潔，並輪值清理浴廁。同辦法第十六條規定，宿舍住用人對宿舍設備及工友傢俱應做妥善管理，負愛護之責，其因住用人之過失所發生之缺損，應依照財產管理有關規定負責賠償。張君在宿舍房門上噴漆，還將私人物品置放於走道上，經劍潭中心於 106 年 12 月 15 日約談限期改善。此外，張君小姨子也多次未經向劍潭中心申請核准就入住單身宿舍，已造成劍潭中心宿舍管理諸多困擾。
4. 劍潭中心郭副總幹事○○、張經理○○、吳○○、陶○○及周顧問○○於 107 年 1 月 12 日再度約談申請人胡○○，胡君確認前於 106 年 12 月 22 日、12 月 24 日、12 月 26 日、12 月 27 日、12 月 28 日、12 月 30 日、12 月 31 日及 107 年 1 月 2 日、1 月 3 日、1 月 5 日以生病為由，陸續請病假十天。依據胡君請病假所附醫師診斷證明，胡君有焦慮之適應疾患，醫囑「宜在家休息兩星期」，胡君卻於上述病假期間前往附近阿貴牛排店工作。此舉已違反誠信原則及工作倫理。
5. 劍潭中心成立伙食團，原來搭伙同仁由劍潭中心給予伙食補助費每人每月 450 元，每日吃一餐同仁每月另需自行負擔 250 元(合計每月伙食費 700 元)；每日吃兩餐同仁每月另需自行負

擔500元(合計每月伙食費950元)。上述伙食補助費及同仁自行負擔的伙食費，移併轉帳交伙食團辦理。劍潭中心於107年1月5日訂定「劍潭海外青年活動中心伙食團管理要點」，員工伙食補助費每月450元照給，以提供一餐便利同仁繼續工作為主。員工如因工作需延長工時加班、接待服務等需求，得免費提供用餐。有關變更員工搭用伙食規定，係屬劍潭中心經營管理權責，既不影響員工原來既有權益，且方便加班同仁得以免費用餐。

(五)申請人胡○○係屬團隊鏈公司僱用員工，派遣在劍潭中心工作，與劍潭中心並無勞資關係存在，劍潭中心並非胡君雇主。有關前述胡君106年12月15日未經同意擅自打包便當帶走，及106年12月22日起至107年1月5日止請病假十天期間，仍至阿貴牛排工作情事，劍潭中心已函請團隊鏈公司協助處理。

1. 勞資關係之背景說明：自從106年初劍潭中心新任總幹事羅○○到任後，劍潭中心之經營管理悉依政府相關法令及工作規則辦理，申請人一再違反誠信原則，不當介入劍潭中心內部管理事務，造成管理上諸多困擾，且對外發布不實訊息，歪曲事實，概述如下：劍潭中心針對申請人理事請會務假，依工會法及勞工請假規則辦理，從未不准。而申請人理事請會務公假未遵守誠信原則，如(1)劍潭中心同仁代表與管理幹部101年3月22日第1次工作協調會約定：申請會務假需提出處理會務之事實證明(附會議紀錄及出席簽到名冊)從未遵

照約定。(2)申請人開理監事會時，開會通知未副知劍潭中心，卻要劍潭中心依法核給公假。(3)開理監事會出席名單前後不一致，理監事名冊與出席會議請假人員不符。(4)非工會理監事，亦非工會工作人員，且長期臥病，卻代請辦理會務公假。申請人以工會自主為由，拒絕提供佐證資料及合理說明，造成劍潭中心依法核給公假困擾，也影響劍潭中心正常營運管理。

(六)申請人張○○自85年4月起依照劍潭中心宿舍管理辦法向劍潭中心申請單身宿舍，依規定攜眷入住應申請核准後依眷屬人數繳交眷屬加費，惟張君100年7月間攜帶眷屬入住系爭宿舍後，經中心追繳多次，至今未繳納，其他同仁攜眷入住單身宿舍者也都依規定繳交眷屬加費，惟獨張君拒絕依規定繳交該費用，卻誣指劍潭中心對前任理事長秋後算帳，以及對申請人工會鎮壓意圖，已造成劍潭中心宿舍管理諸多困擾。

(七)劍潭中心依據中國青年救國團(以下簡稱救國團)總團部訂頒「本團員工106年度年終考核作業注意事項」審慎辦理所屬員工年度考核。申請人張張○○個人素行不良、違法亂紀、工作態度及績效表現欠佳等，影響年終考核不佳如前述，卻誣陷劍潭中心對其打壓。實則申請人工會12位理監事中有半數以上考評為甲等，並無打壓情事。

(八)劍潭中心為方便工作同仁用餐，設有伙食團供同仁登記搭伙，同仁可自由選擇是否搭伙，登記搭伙同仁自應遵守中心相關規定。申請人胡○○係屬團隊練公司僱用員工，派遣在劍潭

中心工作，與劍潭中心並無勞資關係存在。申請人胡君 106 年 12 月 15 日傍晚 5：40 左右至餐廳用餐，未經允許自行打包便當，同仁發現經劍潭中心羅總幹事當場制止不聽，仍舊於餐廳用完餐後帶走打包之 12 月 21 日約談時胡君承認 106 年 12 月 15 日、12 月 20 日及同年 11 月開始搭伙前有打包便當帶走情事，胡君表示以後不會再有這種情形發生。(詳相證 8)劍潭中心已函請其雇主團隊練公司協助處理，並未威脅胡○○自行離職，否則就要以偷竊行為究辦。

(九)劍潭中心為方便工作同仁用餐，修訂定「劍潭海外青年活動中心伙食團管理要點」，員工伙食補助費每月 450 元照給，以提供一餐便利同仁繼續工作為主。員工如因工作需延長工時加班、接待服務等需求，得免費提供用餐。有關變更員工搭用伙食規定，係屬劍潭中心經營管理權責，既不影響員工原來既有權益，且方便加班同仁得以免費用餐，與申請人工會幹部積極運作工會會務無關。107 年再度約談申請人胡○○，係因胡君於 106 年 12 月 22 日起至 107 年 1 月 5 日止請病假十天期間，仍至阿貴牛排工作情事，請胡君說明。

1. 申請人張○○自 85 年 4 月起依照劍潭中心宿舍管理辦法向劍潭中心申請單身宿舍，依規定攜眷入住應申請核准後依眷屬人數繳交眷屬加費，惟張君 100 年 7 月間攜帶眷屬入住系爭宿舍後，經中心追繳多次，至今未繳納，其他同仁攜眷入住單身宿舍者也都依規定繳交眷屬加費，惟獨張君拒絕依規定繳交該費用，卻誣指劍潭中心對前任理事長秋後算帳，以及

對申請人工會鎮壓意圖，已造成劍潭中心宿舍管理諸多困擾。劍潭中心郭副總幹事素勤、周顧問○○於 106 年 12 月 15 日曾約談張君，張君表示自始不知攜眷住宿舍應繳交費用相關規定，當時已請張君迅速了解相關規定後於一週內依實際核算金額至櫃台繳納完畢，張君仍拒絕依規定繳交該費用，劍潭中心乃於 106 年 12 月 22 日依法以存證信函催告請於函到 30 日內繳交上述欠款，劍潭中心並無打壓工會之意圖，亦無不尊重員工權益之心態。

(十)劍潭中心歷年來悉依救國團總團部定頒年終考核辦法注意事項辦理員工年度考核，至今並未訂定有關人評會組織、職掌等辦法，亦無協議「依原定程序，於會議召開前 3 日將考核初評交至申請人工會、並邀請申請人工會理事長(出席)與另 2 位幹部(列席)共同參與」，以往或有召開人評會討論年終考核事宜，應係權責考核主管的個人不同作風。說明如下：

1. 救國團總團部訂頒「本團員工106年度年終考核作業注意事項」中並無各單位辦理員工106年度年終考核之初核、複核應成立人事評議委員會議(以下簡稱人評會)之規定。且劍潭中心歷年來悉依救國團總團部定頒年終考核辦法注意事項辦理員工年度考核，至今並未訂定有關人評會組織、職掌等辦法，亦無協議「依原定程序，於會議召開前3日將考核初評交至申請人工會、並邀請申請人工會理事長(出席)與另2位幹部(列席)共同參與」，以往或有召開人評會討論年終考核事宜，應係權責考核主管的個人不同作風。

2. 經洽詢前幾任總幹事了解，劍潭中心並未設立常設人評會組織、職掌等辦法，以往每年辦理員工年終考核還是依據救國團總團部訂頒考核辦法，程序上分別經相關權責主管初、複核，權責主管在複核前認為有必要通知就召開人評會討論，並邀請工會代表參加，最後送請救國團總團部核定，總團部核定後逕函通知各個員工。

(十一)申請人張○○確曾於 106 年 6 月 22 日晚上 8：00 左右，喝完酒後至劍潭中心女生宿舍門口，在外咆哮要找人事謝靖如同仁拿公文，謝君心生恐懼也只能趕緊回辦公室將公文交給他。張君拿完公文後又對著隔壁財務組辦公室裏面大聲咆哮，當時有 3 位女同仁及 2 位男同仁在場。張君因喝酒滿臉通紅沿著二樓辦公室走道大聲辱罵；並走至總幹事辦公室大聲咆哮下樓。至於張君個人違紀於 106 年 6 月 23 日、6 月 28 日、7 月 19 日、7 月 31 日、8 月 21 日等多次在上班時間內擅離職守，當初訪談結束時已請張君詳閱後簽名確認，張君都很清楚，並無妨礙張君行使正當權利，該資料應可列入參考佐證

1. 劍潭中心為方便工作同仁用餐，設有伙食團供同仁登記搭伙，同仁可自由選擇是否搭伙，登記搭伙同仁自應遵守中心相關規定。申請人胡○○係屬團隊練公司僱用員工，派遣在劍潭中心工作，與劍潭中心並無勞資關係存在。胡君 106 年 12 月 15 日傍晚 5：40 左右至餐廳用餐，未經允許自行打包便當，同仁發現已予制止，又經劍潭中心羅總幹事當場制止

不聽，仍舊於餐廳用完餐後帶走打包之便當。

2. 劍潭中心長年來搭伙同仁(餐廳工作同仁不用再自行負擔伙食費)除由劍潭中心給予伙食補助費每人每月450元外，每日吃一餐同仁每月另需自行負擔250元(合計每月伙食費700元)；每日吃兩餐同仁每月另需自行負擔500元(合計每月伙食費950元)。未搭伙同仁不應前往餐廳用餐或打包便當，已搭伙每日吃一餐同仁也不應該前往餐廳用兩餐或打包兩個便當。多吃了餐就是違規，申請人在未搭伙時就有打包便當帶走情事，已是累犯。依申請人胡○○與團隊鏈公司98年6月29日所簽訂勞動派遣契約書六、管理規定：(一)乙方(胡○○)派駐要派單位(劍潭中心)執行工作期間，必須要遵守要派單位之管理規章。

3. 以往劍潭中心很少去留意同仁未搭伙而去餐廳用餐或打包便當，或搭伙每日吃一餐卻去餐廳用兩餐或打包兩個便當情形，後來偶有發現則當場制止。申請人胡君搭伙每日吃一餐，106年12月15日傍晚至餐廳用餐並帶3個便當盒打包，同仁發現後已予制止，又經劍潭中心羅總幹事當場制止不聽，仍舊於餐廳用完餐後帶走打包之便當，這就是不應該。申請人胡君違規在先，經制止不聽，卻又誣指劍潭中心惡意扭曲、指控胡君打包便當是偷竊行為，有以「公訴罪」、「丟到警察局」等語威脅，純係子虛烏有，何來惡意打壓。

(十二)劍潭中心同仁無意間發現胡君病假期間在外打工而告知劍潭中心，劍潭中心並未派員緊盯跟蹤。

(十三)前員工李○○前於 100 年 1 月 16 日申請育嬰留職停薪，同年 7 月 16 日復職，8 月 31 日離職，故未有繳費紀錄。

(十四)劍潭中心同仁宿舍為提供中、南部北上工作同仁及因公務需要之單身宿舍，後因有同仁攜眷入住，乃於 100 年 7 月訂定宿舍管理辦法，基於公平原則凡非因職務或工作需要入住宿舍者酌收水電費用，該辦法屬劍潭中心內部管理規章，經查核後分別通知相關有違規範同仁，並且請管理組及出納依公平原則執行。申請人張○○曾為此宿舍攜眷加收水電管理費表達不滿，及未領取駕駛津貼一節表示抗議，並且主張兩者相抵，劍潭中心未予同意。

(十五)申請人張君 85 年到職，劍潭中心並未口頭約定提供食宿。劍潭中心同仁住所距中心 30 公里以上或因工作需要，均得申請進住單身或職務宿舍；另劍潭中心設有伙食團供同仁自由搭伙，有搭伙者每月補助伙食費 450 元，未搭伙者伙食自理，也不給予每月 450 元伙食費補助。

(十六)相證 13 拍攝日期、時間是 107 年 1 月 3 日晚上約 6 點多。

(十七)自 100 年 7 月以來迄今只有申請人張○○積欠攜眷入住宿舍水電管理費，尹總幹事在任時曾催繳過。

1. 團隊鏈公司員工並無辦理年度考核，其年終獎金發放授權劍潭中心單位主管核給，單位主管可視派遣人力對該單位之貢獻度(或重要性)等，並視個別人員表現及貢獻度、在職日數酌發個人獎金。劍潭中心以往或有召開人評會討論團隊鏈公司員工年終考核事宜，應係權責考核主管的個人不同作風，以

作為酌發個人獎金之參考。

2. 申請人胡○○係團隊鏈公司僱用員工，派遣在劍潭中心工作，與劍潭中心並無勞資關係存在，劍潭中心並非胡君雇主，應認不適用工會法第35條規定，請求不受理申請人胡○○請求裁決事項。

(十八)劍潭中心為方便工作同仁用餐，修訂定「劍潭海外青年活動中心伙食團管理要點」，員工伙食補助費每月 450 元照給，以提供一餐便利同仁繼續工作為主。員工如因工作需延長工時加班、待服務等需求，得免費提供用餐。有關劍潭中心衡酌實際需要及方便工作同仁用餐，變更員工搭用伙食規定，係屬劍潭中心經營管理權責，且方便加班同仁得以免費用餐，既不影響員工原來既有權益，反而對同仁更好，與申請人工會會務運作無關，分述如下：

1. 原規定員工伙食補助費每月450元係屬福利性質，有搭伙者才有補助，沒搭伙者不予補助。現已改為不論是否搭伙，都給予伙食補助費每月450元，且併入薪資，等於每人加薪450元。
2. 伙食補助費每月450元併入薪資後，同仁每月勞健保投保薪資、加班費、退休金提撥、未休假發給薪資、資遣費、退休金等相對都會增加。

(十九)申請人張○○確實因個人之違紀、無法與同仁偕同工作、工作態度及績效表現欠佳，也曾在工作場所內辱罵長官，對長官有不禮貌行為等，影響 106 年年中考評不佳及年終考核丙等。劍潭中心郭副總幹事及人資周顧問依規定於 106 年 12 月

15 日月約談申請人張○○，並告知其 106 年度年終考核結果，申請人張君對年終考核丙等表示不服，劍潭中心周顧問也曾告知張君如有甚麼意見不服的話可以跟救國團總團部反映。

(二十)答辯聲明：請求不受理及駁回申請人之請求裁決事項。

參、雙方不爭執之事實：

(一)申請人工會與相對人於 103 年 3 月 25 日之劍潭中心管理幹部與企業工會代表 103 年第一季工作協調會議記錄，其中議題五「劍潭同仁年中及年終考績評比標準」之決議事項 2 載為：「雙方達成共識為資方說明 2 工會出席名額除理事長 1 人（有投票權），決議另增 2 名列席（常務理事、常務監事各 1-無發言及投票權）」（申證 26）。

(二)申請人張○○為申請人劍潭中心企業工會第 1、2 屆理事長，任期自 98 年 7 月間至 106 年 7 月 31 日止。申請人胡○○至少於 101 年間起即有繳交申請人工會會費（申證 16），並多次參加會員大會（申證 17）。

(三)相對人劍潭中心於在 106 年 7 月 25 日，就申請人張○○106 年 7 月 19 日上班時間擅離職守一事，約談申請人張○○，約談記錄表上無張○○簽名（相證 6）。

(四)相對人劍潭中心於在 106 年 8 月 22 日，就申請人張○○106 年 6 月 23 日上班時間多次進入非工作場所（工會辦公室）、同年 6 月 28 日上班時間於街口用早餐、同年 7 月 31 日上班時間看報紙、同年 8 月 21 日上班時間在宿舍，未關冷氣，下午 3 點

40 分離開宿舍至工會辦公室等事項，約談申請人張○○，張○○並於員工約談暨處理概況表上簽名（相證 5）。

(五)相對人劍潭中心於在 106 年 12 月 15 日約談申請人張○○，要求給付 100 年 7 月起至 106 年 11 月之攜眷住宿費用 5 萬 6 千多元；所居住之宿舍清潔維護；並告知申請人張○○106 年終考核原要評為丁等，後考量給予改善機會，改為丙等(申證 37)。

(六)106 年 12 月 21 日相對人劍潭中心約談申請人胡○○，質疑胡○○106 年 12 月 15 日及 20 日用餐後有打包便當帶走，並作成派遣員工約談處理概況表（相證 8）。

(七)申請人胡○○於 106 年 12 月 22 日前往馬偕醫院看診精神科，診斷證明並明載為：「伴有焦慮之適應疾病」；醫師囑言載：「宜在家休息 2 星期」，申請人胡○○乃申請 106 年 12 月 22 日、24 日、26 至 28 日、30 至 31 日、107 年 1 月 2 日、3 日、5 日共 10 日之病假。

(八)相對人劍潭中心於 107 年 1 月 12 日約談申請人胡○○，要求其自行將之前所請 10 日病假改為事假。

(九)相對人劍潭中心就申請人胡○○所請上述病假 10 日並未扣薪。

肆、本件爭點：

(一)相對人劍潭中心於 106 年 12 月 15 日約談申請人張○○並將其 106 年度年終考核評為丙等之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為？

(二)相對人劍潭中心於 106 年 12 月 21 日約談申請人胡○○並指稱胡

○○於用餐後有打包便當帶走，及未搭伙時亦有取用便當之行為為竊盜行為，要求胡○○自行離職或送警處理之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款不當勞動行為？

(三)相對人劍潭中心於 107 年 1 月 12 日約談申請人胡○○，要求其將 106 年 12 月 24 日至 107 年 1 月 5 日共 10 日之病假變更為事假之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為？

(四)相對人劍潭中心於 106 年 12 月 15 日約談申請人張○○，要求給付管理費 5 萬 6 千餘元，並於 106 年 12 月 18 日以存證號碼限期要求張○○繳納房屋租金 5 萬 6 千 2 百元、限期要求張○○及眷屬於函到一個月內搬離並返還宿舍、將戶籍登記遷出等行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款不當勞動行為？

(五)相對人劍潭中心於 107 年 1 月 5 日訂定「劍潭海外青年活動中心伙食團管理要點」，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為？

伍、判斷理由：

一、構成不當勞動行為部分：

(一)按不當勞動行為裁決制度創設的立法目的，在於避免雇主以其經濟優勢的地位對勞工於行使法律賦予團結權、團體協商權及團體爭議權時，採取不法且不當反工會組織及相關活動之不當勞動行為，並能快速回復受侵害勞工之相關權益。因此，與司法救濟相較，不當勞動行為之行政救濟之內容，除了權利有無

之確定外，尚包括為避免雇主以其經濟優勢地位而為之不法侵害及快速回復勞工權益之立法目的，所為預防工會及其會員之權利受侵害及謀求迅速回復其權利。基此，按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為已足（本會 104 年勞裁字第 27 號裁決決定書參照）。

(二)相對人劍潭中心於 106 年 12 月 15 日約談申請人張○○，其後並將其 106 年度年終考核評為丙等之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為：

1. 申請人工會與相對人於 103 年 3 月 25 日之劍潭中心管理幹部與企業工會代表 103 年第一季工作協調會議記錄，其中議題五「劍潭同仁年中及年終考績評比標準」之說明載有：「目前同人考績分年中及年終兩階段，由各單位組長、經理先評後交人評會...」，決議事項 2 則載為：「雙方達成共識為資方說明 2 工會出席名額除理事長 1 人（有投票權），決議另增 2 名列席（常務理事、常務監事各 1-無發言及投票權）」，有上開工作協調會議記錄（申證 26）在卷可稽，並為雙方所不爭執，自堪信為真實。依上之記錄可知，而相對人劍潭中心至少自 103 年年中考核起至 105 年年終考核時止，均有召開人評會討論考績，而申請人工會出席人員除理事長有投票權外，尚有常務理事、常務監事各 1 人列席，但無發言及投

票權，已成為雙方約定之事項，自應為雙方所遵守。再參諸相對人劍潭中心於105年12月6日發函申請人工會通知召開105年第3次人事評議委員會議，討論年終考核事宜（申證25），可知相對人劍潭中心至少至105年之年終考核會議，均有發函申請人工會通知出席會議。

2. 經查依申請人所提出之張○○為101、102、103、105年之考績均為甲等（申證11），而相對人劍潭中心106年年終考核人員共44人，考核甲等者共37人，考核乙等者共6人，考核丙等者僅申請人張○○1人，有相對人所提之106年年終考核名冊（相證22）可稽。縱申請人張○○自承於106年6月23日上班時間多次進入非工作場所（工會辦公室）、同年6月28日上班時間於街口用早餐、同年7月31日上班時間看報紙、同年8月21日上班時間在宿舍，未關冷氣，下午3點40分離開宿舍至工會辦公室等事實（相證5），惟其考績是否應評為丙等，相對人仍應依與申請人工會之約定召開人評會討論，並應由申請人工會理事長出席及常務理事、常務監事各1名列席，如此始符合相對人劍潭中心與申請人工會之約定內容。乃相對人劍潭中心於為106年終考核時，雖經申請人工會於106年11月30日發函予相對人劍潭中心要求依雙方之協商約定，（106年度）員工年度考績評量會議（人評會）須共同完成（申證27），卻置之不理，逕予考核並公布考績。則相對人辯稱其將申請人張○○106年之考績考核為丙等與工會活動無關云云，即難採信。

3. 又申請人張○○為申請人工會第 1 屆、2 屆理事長，任期自 98 年 7 月間至 106 年 7 月 31 日止。依雙方勞資關係脈絡觀察：(1) 相對人劍潭中心於 106 年 1 月初，要求員工同意國定假日調移，申請人接獲會員反映後，向相對人劍潭中心提出反應，雙方發生爭議。(2) 相對人劍潭中心自 106 年 2 月起，即多次對申請人理事申請會務公假有意見，例如曾於 106 年 2 月 10 日發函要求申請人提供工會組織章程、理事會會議議程等資料（申證 4）；經申請人回函表明不便提供會議議程，但確有會務需要（申證 5）後，相對人劍潭中心仍於 106 年 2 月 14 日要求申請人工會說明理監事會召開頻率及實際需要時間，或提供相關法律依據（申證 6）、復於 106 年 2 月 19 日再次發函要求申請人工會說明上函之問題，如不提出說明將僅准半天會務假，如申請人工會違背誠信原則將依法請求損害賠償（申證 7）；(3) 申請人工會理事吳蜜秋於 106 年 6 月 1 日因籌辦大會及選務工作而請會務公假，相對人劍潭中心承辦人卻於當日下午 5 時 54 分吳蜜秋辦理會務完畢後，以 LINE 要求吳蜜秋將會務公假改為事假，申請人當日即發文表達抗議（申證 8），但相對人劍潭中心，迄今雖未記曠職，但也尚未准予會務公假；(4) 相對人劍潭中心以往將 2 處辦公室借予申請人工會作為辦公、會議及資料室使用。但相對人劍潭中心卻於 106 年 3 月 6 日派員欲逕行進入資料室，經申請人張○○到場表明拒絕該等人員進入，雙方發生爭執。其後相對人劍潭中心於 106 年 3 月 30 日發函

申請人工會，以 106 年 3 月 6 日發現資料室貼有工會檔案室字樣，而相對人劍潭中心從未同意借用，要求申請人返還辦公室（申證 9）；（5）相對人劍潭中心於 106 年 2 月 10 日發函申請人工會請於文到 30 日內辦理勞方代表及後補代表各 4 名之選舉，並於選舉後 3 日內將當選名單送相對人劍潭中心，申請人於 106 年 3 月 7 日函相對人劍潭中心擬於 106 年 6、7 月間召開會員大會時併同辦理勞資會議勞方代表之選舉，相對人劍潭中心卻於 106 年 4 月 24 日發函申請人工會逕自檢附勞方代表選舉公告，台北市政府勞動局於 106 年 5 月 4 日函相對人劍潭中心表示申請人既已表達將依法辦理選舉，建請相對人劍潭中心積極協助辦理勞方代表選舉。其後，申請人工會於 106 年 7 月 21 日會員大會會議選出第 1 屆勞資會議 4 名勞方代表，並將該次會議記錄及簽到表送台北市政府勞動局備查；並檢附勞方代表當選名單予相對人劍潭中心。乃相對人劍潭中心於 106 年 8 月 17 日、8 月 25 日、9 月 15 日、9 月 29 日分別發函申請人要求澄清選舉之前並未知會相對人劍潭中心何時公告選舉事項？何時辦理選舉登記？選舉日期、時間、地點、開票情形、各候選人得票情形及無後補代表等疑點。雖經台北市政府勞動局請相對人劍潭中心尊重選舉結果，將勞資會議勞資代表送該該局備查，相對人劍潭中心卻表示無法接受申請人工會所提出之勞方代表名單，經台北市政府勞動局再次發函及申請人工會於 106 年 11 月 3 日發函要求儘速召開勞資會議，相對人劍潭中心仍置

之不理等，為本會 106 年勞裁字第 68 號裁決決定書認定之事實等經過，堪認相對人劍潭中心自 106 年 1 月起即與申請人工會發生多次爭議，而在 106 年 1 月至 7 月時，申請人張○○為申請人工會理事長，直接面對相對人劍潭中心，自會因此遭致相對人劍潭中心的不滿，足見相對人劍潭中心將申請人張○○106 年之考績考核為丙等，確具有不當勞動行為之動機，且 44 名員工僅申請人張○○1 人為丙等，顯係針對其擔任工會幹部及參與工會活動而為不利之待遇，核其行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。

(三)相對人劍潭中心於 106 年 12 月 21 日約談申請人胡○○並指稱胡○○於用餐後有打包便當帶走，及未搭伙時亦有取用便當之行為為竊盜行為，要求胡○○自行離職或送警處理之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款不當勞動行為：

申請人胡○○原越南籍，93 年與張○○結婚後即與張○○共同居住生活於劍潭中心宿舍，為團隊鏈公司派遣至相對人處服務，亦為申請人工會會員。相對人劍潭中心於 106 年 12 月 21 日就胡○○於用餐後有無再打包便當帶走一事，約談申請人胡○○，依當日之約談文字稿內容，胡○○自承有於 106 年 12 月 25 日下午 5 點多用餐後，再打包 2 個便當帶走；106 年 11 月搭伙之前偶而有去餐廳拿便當之事實，但未承認 106 年 12 月 20 日有拿便當，並說：「不能拿，那我從現在開始我不會再拿便當」（申證 28 第 2 頁）、「...好，我之前沒搭伙我錯了嘛，然後現在你們告訴我，我從今以後不會再打便當...」（申證 28 第 5 頁）。

其後相對人劍潭中心周顧問稱：「因為你這個行為已經是算竊盜了。那我們現在找你來談，這個竊盜的行為是不應該有嘛~對不對吼？現在等於說是給你一個機會，看看你是要辭職還是要怎樣？對不對？當然這個竊盜的行為是可以移送法辦。那你個人有什麼想法」(申證 28 第 2 頁)。其後要求胡○○在約談記錄上簽名，胡○○稱其不懂中文不要簽等語，相對人劍潭中心郭副總幹事即稱：「其實不管有沒有約談，這個目前已經牽涉到法律的層面了啦！我們約談只是告知她這個狀況，這個因為剛才她們有確認過，竊盜是公訴罪，就是要不要送而已。那不簽（約談記錄）就是，已經告知她這件事了，清不清楚已經沒太大影響，只是告知她有這些事情。你不簽是不是？」、「我是跟你講法律的東西啦，因為竊盜是公訴罪，所以他沒有所謂的期限，隨時都可以拿出來告訴，所以顧問剛才才會講說，如果，現在不清楚狀況會怎樣，一個情況就是自動離職，一個就是直接到，直接就丟到警察局去了。」(申證 28 第 4、6 頁)，有申請人所提之約談逐字稿（申證 28）可稽。查申請人胡○○已自承搭伙後有多取 2 個便當，搭伙前偶爾有拿便當之事實，其行為固屬不當，但核其情節尚屬輕微，且申請人胡○○且已當面承認錯誤並說明以後不會再發生此種情形，乃相對人劍潭中心於約談時一再以竊盜是公訴罪，隨時都可以拿出來告訴；要求其選擇自動離職，或送警查辦等語回應，其處理方式與申請人胡○○之犯錯情節，顯不相當。且相對人劍潭中心約談人之語意有威嚇之意思，顯係針對申請人胡○○係申請人張○○之配偶及為

工會會員之身分而為威嚇，自具有不當勞動行為之動機。且其後相對人劍潭中心又於 107 年 1 月 19 日發函予團隊鏈公司，表示申請人胡○○之行為將依法處理（相證 15），係針對申請人胡○○工會會員之身分而為不利待遇，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款不當勞動行為。

(四)相對人劍潭中心於 107 年 1 月 12 日約談申請人胡○○並要求其將 106 年 12 月 24 日至 107 年 1 月 5 日共 10 日之病假變更為事假之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為：相對人劍潭中心於 106 年 12 月 21 日約談申請人胡○○後，申請人胡○○於 106 年 12 月 22 日前往馬偕醫院看診精神科，診斷證明並明載為：「伴有焦慮之適應疾病」；醫師囑言載：「宜在家休息 2 星期」（相證 12 反面），申請人胡○○乃申請 106 年 12 月 22 日、24 日、26 至 28 日、30 至 31 日、107 年 1 月 2 日、3 日、5 日共 10 日之病假，並經相對人劍潭中心核准（相證 12 正面）。其後相對人劍潭中心以申請人胡○○於上開病假中有至牛排店打工，乃於 107 年 1 月 12 日再次約談申請人胡○○並要求將 106 年 12 月 24 日至 107 年 1 月 5 日共 10 日之病假變更為事假，為雙方所不爭執。經查申請人胡○○的焦慮疾病顯與看診前 1 日之約談所受威嚇有關。換言之，其因受約談而焦慮，則其焦慮與約談對象、工作場所及人、事環境有關聯性，一般而言，脫離原工作場地較能緩解其焦慮。既然醫囑宜在家休息 2 星期，然申請人胡○○之家又恰好於中心之內，則其在請假期間於晚上去打工，依上說明離開相對人劍潭中心之工作場所

反能緩解其焦慮症狀，實無從據此證明申請人胡○○遭約談後無焦慮症狀及所請病假之原因不存在之事實。相對人此次之約談，顯係針對申請人胡○○係申請人張○○之配偶及為工會會員之身分而為，自具有不當勞動行為之動機。且要求申請人胡○○將上開已核准之 10 日病假改為事假，即屬對申請人胡○○工會會員之身分而為不利待遇，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款不當勞動行為。

(五)相對人劍潭中心上述(二)至(四)項之行為，亦構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

查相對人劍潭中心於 106 年 12 月 15 日約談申請人張○○並將其 106 年度年終考核評為丙等、106 年 12 月 21 日約談申請人胡○○並指稱胡○○於用餐後有打包便當帶走，及未搭伙時亦有取用便當之行為為竊盜行為，要求胡○○自行離職或送警處理、及於 107 年 1 月 12 日約談申請人胡○○並要求其將 106 年 12 月 24 日至 107 年 1 月 5 日共 10 日之病假變更為事假之行為，針對申請人胡○○係申請人張○○之配偶及為工會會員之身分而為，自具有不當勞動行為之動機，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為，已如前述；而其對申請人張○○、胡○○之打壓行為，除造成工會會員之寒蟬效應外，同時亦會不當影響、妨礙申請人工會之組織及活動，自亦構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為。

二、不構成不當勞動行為部分：

(一)相對人劍潭中心於 106 年 12 月 15 日約談申請人張○○要求給

付 5 萬 6 千餘元，並以 106 年 12 月 18 日存證號碼 000175 之存證信函限期要求張○○繳納房屋租金 5 萬 6 千 2 百元、限期要求張○○及眷屬於函到一個月內搬離並返還宿舍以及將戶籍登記遷出等行為，以及 107 年 6 月 11 日再次通知張○○積欠水電管理費之行為，不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款不當勞動行為：

查相對人劍潭中心曾於 100 年 7 月 1 日貼出通告內容為：「為建置同仁宿舍合理制度達致公平原則，劍潭中心自 100 年 7 月 1 日起同仁宿舍若攜眷每月酌收水電管理費，偕眷屬 1 人 500 元，每增加 1 人加收 300 元，請於每月底前自行至櫃檯繳納。此致宿舍同仁」，(相證 2)，申請人張○○對迄今為止雖有攜眷 3 人卻從未繳納宿舍水電管理費一事並不爭執，惟主張伊從未看過上開通告且從無任何人向其催繳云云。查同為住宿舍之相對人劍潭中心員工顧○○亦為申請人工會會員 (申證 17)，自 100 年 7 月 1 日起均有按月繳納眷屬 3 人之水電管理費 1,100 元，有相對人所提之相對人劍潭中心宿舍同仁宿費表 (相證 2) 可稽，足證相對人抗辯於 100 年 7 月 1 日貼出通告通知同仁，自 100 年 7 月 1 日起同仁宿舍若攜眷每月酌收水電管理費一事屬實。再者，證人黃春美現任相對人劍潭中心櫃台經理於 107 年 8 月 1 日於本會證稱：「因為當時主管尹○○總幹事，他有到櫃檯詢問誰未繳納，他得知只有張○○未繳費，所以他請我這邊協助催繳，因為我對張先生 (指張○○) 很害怕，所以我不敢去催繳。」、「我有聽主管尹○○總幹事提起，張○○源擔任園

藝工作，在駕駛休假時需臨時派車，張○○代理駕駛工作，張○○向主管提出駕駛津貼折抵住宿費用，但中心規定必須要有技術員身分才能編列駕駛津貼，但張員並不符合資格」(相證 2 第 3 及 4 頁)等語，足見申請人張○○知悉攜眷住宿需繳費一事，相對人劍潭中心亦曾告知其須繳水電管理費，故申請人張○○上開主張，即非可採。

依上可知，相對人劍潭中心係因申請人張○○從未繳納宿舍管理費，乃發函催繳並要求將宿舍返還並將戶籍遷出(申證 1)，此純係因張○○從未繳納宿舍管理費所生之民事爭議，與申請人張○○之工會幹部身分及參與工會活動無關，亦與不當影響、妨礙工會組織或活動無關，此觀攜眷住宿舍之申請人工會會員顧○○自 100 年 7 月起即有繳交相關費用即知。相對人劍潭中心之上開行為，自不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款不當勞動行為。

(二)相對人劍潭中心於 107 年 1 月 5 日訂定「劍潭海外青年活動中心伙食團管理要點」，不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為：

查相對人劍潭中心於 107 年 1 月 5 日訂定「劍潭海外青年活動中心伙食團管理要點」(相證 14)，規定由劍潭中心提供午餐，除原補助每月 450 元伙食津貼外，每人每月需再自行繳費 250 元(相證 14 第 3 條)、如因工作需要延長工時加班、接待服務等需求，中心得免費提供用(晚)餐(第 5 條)，禁帶餐食返家(第 6 條)，核其內容均屬員工用餐之相關規定，且該規定係適

用於全體員工，且申請人亦未舉證證明上開要點係針對申請人工會幹部或會員而訂，且該要點有何影響、妨礙申請人工會之組織或活動，則申請人主張相對人劍潭中心於 107 年訂定劍潭海外青年活動中心伙食團管理要點，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為云云，自非可採。

三、綜上所述，相對人劍潭中心於 106 年 12 月 15 日約談申請人張○○告知 106 年度年終考核評為丙等；於 106 年 12 月 21 日就竊取便當一事，約談申請人胡○○，要求申請人胡○○自行離職或送警處理；於 107 年 1 月 12 日約談申請人胡○○，要求其將 106 年 12 月 24 日至 107 年 1 月 5 日間共 10 日之病假變更為事假等行為，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。至於申請人主張相對人劍潭中心於 106 年 12 月 15 日約談申請人張○○要求給付住宿水電管理費 5 萬 6 千餘元，並以存證信函限期要求張○○繳納上開費用、限期搬離並返還宿舍以及將戶籍登記遷出，及相對人劍潭中心於 107 年 1 月 5 日訂定「劍潭海外青年活動中心伙食團管理要點」之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款或第 5 款之不當勞動行為部分，因難認相對人劍潭中心之上開行為與申請人張○○之工會幹部身分或申請人之工會活動有關，其主張為無理由，應予駁回。

四、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。查相對人劍潭中心於 106 年 12 月 15 日約談申請人張○○並將其 106 年度年終考核評為丙等之行為，構成不當勞動行為，已如前述；本會認撤銷相對人劍潭中心 106 年度年終考核申請人張○○為丙等之行為，並命其應於收受本裁決決定書之翌日起 10 日內重為考核，核屬適當之救濟方式。至於其餘構成不當勞動行為的救濟命令之請求，本會認非屬適當或與裁決請求事項無關，不能准許。

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

六、據上論結，本件裁決申請一部有理由，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 劉志鵬
康長健
張詠善
劉師婷
林振煌
王能君
黃儁怡
蔡正廷
吳姿慧
蔡志揚
侯岳宏
吳慎宜

中 華 民 國 1 0 7 年 9 月 2 8 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（臺北市士林區文林路 725 號）提起行政訴訟。