

1 勞動部不當勞動行為裁決決定書

2 112 年勞裁字第 22 號案

3 【裁決要旨】

4 按工會法上支配介入不當勞動行為之構成，並未特別以有弱化工會之結
5 果或有弱化工會之虞為要件（荒木尚志，勞働法第 5 版，111 年 12 月
6 25 日，第 775 頁）。支配介入是否必須發生現實上阻礙了勞工團結權的
7 行使或工會的組織營運之結果，依日本法院判決、勞動委員會的命令，
8 以及學說之見解，一般而言皆認為支配介入的成立不以結果之發生為必
9 要；換言之，於支配介入之構成，具體而言，未必以現實上妨礙工會會
10 員的團結活動、使工會的組織或營運產生具體的阻礙，或是使其工會會
11 員受有不利益等結果的發生為必要，只要雇主的該當行為，對於身為工
12 會會員的勞工加以威嚇或懷柔、對於工會的組織或營運加以干涉或妨
13 礙，足以被評價為意圖弱化工會即為已足。簡而言之，成為對工會會員
14 不利益或弱化工會組織之原因或手段的行為本身，即為禁止的對象（西
15 谷敏、道幸哲也、中窪裕也編，新基本法コンメンタール労働組合法，
16 日本評論社，100 年 9 月 28 日，第 112-113 頁，奧山明良執筆）。又按
17 我國工會法第 35 條第 1 項第 5 款：「雇主不得當影響、妨礙或限制工
18 會之成立、組織或活動。」之規定，係於 99 年間修訂時所增訂，其修
19 正理由為：「為避免雇主以其他不當方式影響、妨礙工會成立，致妨礙
20 工會運作及自主性，爰增訂第 1 項第 5 款之概括性規範」，可知增訂該
21 款之立法意旨乃在排除雇主有「妨礙工會運作及自主性」之支配介入行
22 為，而依上開日本學說之見解，可知雇主之支配介入行為並不以已發生
23 實害為要件（此部分臺北高等行政法院 106 年訴字第 966 號、110 年訴
24 字第 1265 號判決亦為相同意旨）。再者，工會招募會員係屬應由工會辦

- 1 理之事務，依上述立法意旨之說明，自應由工會自主決定何時及以何方
- 2 式辦理，凡此工會內部事項均非雇主所得介入，否則即有構成不當勞動
- 3 行為之可能。

4 【裁決本文】

申 請 人：蘇○○

施○○

鄧○○

馬○○

沈○○

石○○

均設 臺北市

共 同：劉冠廷律師

代 理 人 張道鈞律師

設 臺北市中山區南京東路二段 90 號 15 樓

相 對 人：長榮航勤股份有限公司

設 桃園市大園區航站北路 608 號

代 表 人：陳有玉

住 同上

相 對 人：長榮航空股份有限公司

設 桃園市蘆竹區新南路一段 376 號

代 表 人：林寶水

住 同上

共 同：沈以軒律師

代 理 人 陳建同律師

游鎮瑋律師

設 臺北市大安區復興南路一段 239 號 6 樓

1 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
2 稱本會）於民國（下同）112 年 12 月 8 日詢問程序終結，並於同日作成裁
3 決決定如下：

4 主 文

5 一、相對人長榮航勤股份有限公司指派人事課長林甲○○及相對人長榮航
6 空股份有限公司指派人事課長邱○○，分別於 112 年 3 月 6 日長榮航
7 勤會議室之新人入職說明會、112 年 3 月 8 日於長榮航勤之洗衣部及地
8 勤本部配送作業部艙用品補給課待勤室及 112 年 3 月 14 日於長榮航勤
9 股份有限公司之地勤本部機坪作業部貨運課待勤室，共同召開關於工
10 會之說明會並有招募員工加入長榮航勤股份有限公司企業工會之行
11 為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

12 二、相對人應於收受本裁決之日起 10 日內於相對人長榮航空股份有限公司
13 內部網站電子佈告欄（<https://myeva.evaair.com>）及相對人長榮航勤股
14 份 有 限 公 司 內 部 網 站 電 子 佈 告 欄
15 （<https://myevagroup.evaair.com/egas/ome/SitePages/default.aspx>）之首
16 頁，以不小於 16 號之標楷體字型將裁決主文第 1 項公告 30 日以上，
17 並將公告事證送交勞動部存查。

18 事實及理由

19 壹、程序部分：

20 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
21 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
22 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

1 生之次日起 90 日內為之。」；同法第 51 條第 1 項規定：「基於工
2 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
3 請，其程序準用第 39 條、第 40 條、第 41 條第 1 項、第 43 條至第
4 47 條規定。」

5 二、申請人蘇○○等 6 人主張伊等係相對人長榮航勤股份有限公司（下
6 稱長榮航勤）之員工，於 112 年 1 月 13 日取得長榮航勤股份有限公
7 司企業工會（下稱長榮航勤企業工會）入會申請書，並於同年月 18
8 日將填寫完畢之入會申請書近 300 份以電子郵件寄給長榮航勤企業
9 工會，並親赴桃園市政府勞動局，請主管機關協助將紙本入會申請
10 書寄給長榮航勤企業工會，惟經 1 個多月後仍未收到相關審核訊息，
11 經申請人蘇○○等人向桃園市政府勞動局詢問後，才知悉長榮航勤
12 企業工會已於 112 年 2 月 16 日決議修改章程，要求申請入會者必須
13 檢附在職證明，因渠等初始遞件中並未檢附在職證明，故未審核其
14 等約 300 份之入會申請書，其行為顯係故意刁難。其後相對人長榮
15 航勤股份有限公司竟指派其人事課長林甲○○（為長榮航勤企業工
16 會理事，即證人林甲○○）偕同相對人長榮航空股份有限公司（下
17 稱長榮航空）指派之人事課長邱○○（即證人邱○○），於 112 年 3
18 月 8 日於相對人長榮航勤洗衣部員工休息區召開說明會，說明相對
19 人公司對長榮航勤企業工會之立場並招募員工加入工會，且於說明
20 會結束前有交付入會申請書予部分員工填寫之行為。申請人蘇○○
21 等人係於 112 年 6 月 1 日提起本件裁決之申請，主張相對人於 112
22 年 3 月 8 日指派部門主管代理工會召開入會說明會之行為，顯然已
23 介入工會活動，相對人之行為已構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之
24 不當勞動行為。經核，其提起本件裁決之日係 112 年 6 月 1 日，據

1 其主張相對人 112 年 3 月 8 日之行為並未超過 90 日，未逾越勞資爭
2 議處理法第 39 條第 2 項之 90 日法定期間，故應核准之。

3 三、申請人蘇○○等人其後於本會 112 年 9 月 12 日第 1 次調查會議時追
4 加請求事項：「確認相對人長榮航勤股份有限公司、長榮航空股份
5 有限公司派員於 112 年 3 月 6 日長榮航勤會議室之新人入職說明會、
6 112 年 3 月 8 日於長榮航勤之地勤本部配送作業部艙用品補給課待勤
7 室、112 年 3 月 14 日於長榮航勤之地勤本部機坪作業部貨運課待勤
8 室召開長榮航勤股份有限公司企業工會說明會並向員工為招募會員
9 之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。」（參
10 112 年 9 月 12 日第 1 次調查會議紀錄第 2 頁），後於 112 年 9 月 27
11 日之追加請求裁決事項暨補充理由狀說明追加內容及理由。相對人
12 則辯稱相對人舉行之澄清說明會均是以公開方式為之，所有員工都
13 可參加，申請人當無不知悉之理，然申請人蘇○○等人卻遲至 112
14 年 9 月 12 日方請求追加，故申請人追加請求裁決事項顯均已逾法定
15 期間，應不受理云云。申請人蘇○○等人則主張，其等係於收受相
16 對人 112 年 8 月 11 日不當勞動行為裁決答辯書後，方知悉相對人之
17 人事課長林甲○○及邱○○另於 112 年 3 月 6 日在長榮航勤會議室
18 之新人入職說明會、112 年 3 月 8 日於長榮航勤之地勤本部配送作業
19 部艙用品補給課待勤室及 112 年 3 月 14 日於長榮航勤之地勤本部機
20 坪作業部貨運課待勤室亦有召開說明會之事實，且依證人林甲○○
21 之證述，可知各場說明會都僅會通知該單位員工參加，故申請人蘇
22 ○○等人如非該單位員工根本不可能會知悉等語。按勞資爭議處理
23 法第 39 條第 2 項之規定之 90 日法定期間，應自申請人知悉相對人
24 有構成工會法第 35 條第 1 項之事由或事實發生之次日起算，此觀上

1 開法條之條文即明；而觀諸證人林甲○○到會證述 112 年 3 月 6 日、
2 3 月 8 日及 3 月 14 日舉辦之說明會，不論是舉辦之單位或日期，均
3 是由伊安排好後才通知相對人長榮航空之人事課長邱○○及選定之
4 各該單位主管，並通知當下單位時間方便之員工參加等語（參 112
5 年 10 月 4 日第 2 次調查會議記錄第 7 頁），顯見申請人上開所主張
6 其等如非各該單位之員工即不會知悉有舉辦說明會之事實，並非全
7 然無據，加以相對人並未進一步舉證證明申請人於收受答辯書前已
8 知悉相對人有舉辦前開說明會之事實，故本會認申請人此部分之主
9 張堪信屬實，是以申請人於 112 年 9 月 27 日追加請求裁決事項，距
10 其知悉日即 112 年 8 月 11 日起算，並未逾越法定 90 日期間，屬適
11 法之追加，應予核准。

12 四、又申請人蘇○○等人於本會 112 年 11 月 1 日進行第 3 次調查會議
13 時，當場撤回「請求確認相對人長榮航勤協理陳○○於 112 年 3 月 8
14 日召開長榮航勤股份有限公司企業工會說明會並向員工為招募會員
15 之行為構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為」之部分，
16 並更正請求事項第 1 項為：「一、確認相對人長榮航勤股份有限公
17 司人事課長林甲○○及相對人長榮航空股份有限公司人事課長邱○
18 ○於 112 年 3 月 8 日召開長榮航勤股份有限公司企業工會說明會並
19 向員工為招募會員之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當
20 勞動行為。」（112 年 11 月 1 日第 3 次調查會議紀錄第 4 頁第 11
21 至 23 行）相對人對此更正則表示無意見（112 年 11 月 1 日第 3 次調
22 查會議紀錄第 5 頁第 1 至 4 行），是申請人蘇○○等人之更正自應
23 予准許。

24 貳、實體部分：

1 一、申請人之主張及請求：

2 (一)本件事實：

- 3 1. 申請人蘇○○等人於 112 年 1 月 13 日取得長榮航勤企業工會之入
4 會申請書，經詢問該企業工會副理事長，卻被告知工會正在研擬
5 新的入會程序，故不接受原版申請書之入會申請，待新版完成後
6 就會另行公告云云，惟申請人蘇○○等人仍於同年月 18 日將約
7 300 份之入會申請書以電子郵件寄給長榮航勤企業工會，並親赴桃
8 園市政府勞動局，請主管機關協助將紙本入會申請書寄給長榮航
9 勤企業工會。但因經過 1 個多月後仍未收到任何回應，經申請人
10 蘇○○向桃園市政府勞動局詢問後，才知悉長榮航勤企業工會竟
11 已於 112 年 2 月 16 日決議修改章程，要求申請入會者必須檢附在
12 職證明，故根本未審核申請人蘇○○所遞交之入會申請書。
- 13 2. 其後相對人竟指派相對人長榮航勤之人事課長林甲○○（擔任長
14 榮航勤企業工會理事）、協理陳○○（即證人陳○○）及相對人長
15 榮航空之人事課長邱○○等人，於 112 年 3 月 8 日於相對人長榮
16 航勤洗衣部員工休息區召開說明會，由相對人長榮航勤之人事課
17 長林甲○○及相對人長榮航空之人事課長邱○○進行說明並招募
18 員工加入工會，會中相對人之長榮航勤之人事課長林甲○○並未
19 表明工會幹部身份，但卻於說明會最後請員工填寫入會申請書。
20 而經相對人答辯書自承，申請人方知悉相對人長榮航勤及長榮航
21 空亦有派員於 112 年 3 月 6 日長榮航勤會議室之新人入職說明會、
22 112 年 3 月 8 日於長榮航勤之地勤本部配送作業部艙用品補給課待
23 勤室，以及 112 年 3 月 14 日於長榮航勤之地勤本部機坪作業部貨
24 運課待勤室等日期地點，召開長榮航勤企業工會之說明會。

1 3. 長榮航勤企業工會刻意以修改章程方式拖延申請人蘇○○等人之
2 入會申請，但之後相對人卻能指派代表雇主行使管理權之林甲
3 ○○、陳○○及邱○○等人於前開日期地點代替長榮航勤企業工
4 會，召開說明會向員工說明工會相關事宜，顯然長榮航勤企業工
5 會實際上已為相對人所把持，相對人已徹底介入工會活動。

6 (二)相對人長榮航勤之人事課長林甲○○、協理陳○○(申請人蘇○
7 ○等人其後已撤回陳○○部分)及相對人長榮航空之人事課長邱
8 ○○為工會法第 35 條第 1 項之「代表雇主行使管理權之人」:

9 1. 相對人長榮航勤人事課長林甲○○乃相對人長榮航勤人事部門之
10 主管，就公司人事具有一定程度之決定權限，而陳○○則為相對
11 人長榮航勤之高階經理人，對於公司決策及人事管理具有高度影
12 響力，因此相對人長榮航勤人事課長林甲○○、協理陳○○均屬
13 工會法第 35 條第 1 項之代表雇主行使管理權之人。

14 2. 相對人長榮航空為相對人長榮航勤之控制公司，此參相對人長榮
15 航勤之公司登記資料(申證 4)，相對人長榮航空持有相對人長榮
16 航勤之股份逾 50%，相對人長榮航勤之董事長為相對人長榮航空
17 以法人董事身份指派之代表人，且相對人長榮航空之代表人亦為
18 相對人長榮航勤之董事可知，相對人長榮航空為對申請人蘇○○
19 等人所屬私法上雇主(即相對人長榮航勤)具有實質管理權，應
20 認相對人長榮航空之於長榮航勤企業工會而言，屬於工會法第 35
21 條第 1 項之雇主。

22 3. 相對人長榮航空之人事課長邱○○固為相對人長榮航空之主管，
23 其出席上開日期之說明會代表相對人長榮航空招募長榮航勤企業
24 工會之會員，明顯係控制從屬之母公司對於子公司工會之干預行

1 為，應認相對人長榮航空之人事課長邱○○對於長榮航勤企業工
2 會而言為工會法第 35 條第 1 項之代表雇主行使管理權之人。

3 (三)相對人長榮航勤之人事課長林甲○○、協理陳○○及相對人長榮
4 航空之人事課長邱○○於 112 年 3 月 8 日召開企業工會說明會並
5 招募長榮航勤企業工會會員之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第
6 5 款之不當勞動行為：

7 1. 相對人長榮航勤及長榮航空應有阻礙工會發展之不當勞動行為動
8 機與認識：

9 相對人長榮航勤甫於 112 年 1 月間因獎金問題引發員工集體休假
10 之爭議，故如長榮航勤企業工會發展壯大而行使協商與爭議權，
11 顯非相對人長榮航勤所樂見，應可推知相對人長榮航勤有阻礙工
12 會發展之動機。加以申請人蘇○○等人先前申請入會屢屢受阻，
13 但相對人長榮航勤卻可以指派人事主管林甲○○與協理陳○○舉
14 辦工會的入會說明，顯係想要透過此方式招收與資方友好之會
15 員，旨在滲透及掌握工會活動，相對人長榮航勤對於介入工會活
16 動，應有不當勞動行為之認識。又相對人長榮航空與其員工及工
17 會長期以來勞資爭議迭起，且相對人長榮航空更多次因打壓工會
18 之行為遭認定構成不當勞動行為在案，故本件相對人長榮航空指
19 派人事部門主管，應為輔導、協助子公司掌控工會之舉措，應認
20 相對人長榮航空有不當勞動行為之動機與認識。

21 2. 相對人長榮航勤及長榮航空欲透過滲透及掌控工會，影響工會組
22 織發展，指派相對人長榮航勤之人事課長林甲○○、協理陳○○
23 及相對人長榮航空之人事課長邱○○於 112 年 3 月 8 日召開企業
24 工會說明會並於說明會以工會身份向員工宣傳之行為，應構成工

1 會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

2 蓋員工申請入會可充實、強化工會之實力使工會更具代表性，提
3 高工會對資方協商談判之地位，應為工會最為樂見之事，如非工
4 會已遭到公司滲透甚至掌控，按常理實無可能在於員工請求加入
5 時，還刻意修改章程變更入會程序增加勞工入會之麻煩。長榮航
6 勤企業工會於 112 年起不斷拖延申請人蘇○○等人及其他勞工入
7 會之申請，恐係因長榮航勤企業工會已遭到相對人把持，相對人
8 擔心有自覺意識之員工加入工會，取得工會之實質權利，因而一
9 再故意以各種方式刁難、拖延或拒絕其他勞工入會。且參長榮航
10 勤企業工會之入會說明會，竟是由相對人長榮航勤協理主持、相
11 對人二公司之人事主管代表工會發放，甚至代收入會申請書，均
12 足證長榮航勤企業工會已為相對人公司滲透、掌控，甚至成為御
13 用化工會。長榮航勤企業工會會員之招募，係屬工會之活動，亦
14 屬於工會內部事務，與雇主無關，雇主不得越俎代庖代工會召開
15 入會說明會招募會員或代表工會回覆勞工關於會費收取之疑問，
16 甚至請勞工填寫入會申請書並收取。準此，相對人長榮航勤之人
17 事課長林甲○○、協理陳○○及相對人長榮航空之人事課長邱
18 ○○於 112 年 3 月 8 日召開企業工會說明會並於說明會以工會身
19 份向員工宣傳之行為，應構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當
20 勞動行為。

21 (四)相對人之答辯書自承除 112 年 3 月 8 日於洗衣部舉辦招募說明會
22 外，亦分別於 112 年 3 月 6 日長榮航勤會議室之新人入職說明會、
23 112 年 3 月 8 日於長榮航勤之地勤本部配送作業部艙用品補給課待
24 勤室及 112 年 3 月 14 日於長榮航勤之地勤本部機坪作業部貨運課

1 待勤室進行相同之招募說明行為，其事實核與申請人申請之事實
2 具同一性，衡諸前開論述，相對人長榮航勤及長榮航空此項之行
3 為，亦均構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

4 (五)相對人辯稱渠等並無支配介入長榮航勤企業工會，召開說明會僅
5 係為鼓勵員工加入工會，不構成不當勞動行為云云；然查，相對
6 人所為應屬直接支配介入工會之行為，長榮航勤企業工會顯已為
7 相對人所把持掌握，相對人之行為自應構成不當勞動行為無疑：

8 1. 按過往裁決決定意旨，雇主不得以任何方式窺視、刺探工會活動，
9 亦不得以任何方式了解、掌握何人為積極參與或支持工會之人
10 員。由申證 3 譯文內容可知，相對人於說明會除說明公司對於工
11 會之態度外，尚有回覆同仁關於會費收取之問題、發放並收取工
12 會入會申請書等，本應由長榮航勤企業工會自行辦理之行為，倘
13 相對人僅有鼓勵入會之意思，大可以發布內部信件公開說明資方
14 對於工會之立場與態度即可，縱為展現勞資和諧現況，也應是由
15 工會舉辦說明會，豈有相對人越俎代庖為長榮航勤企業工會召開
16 入會說明會，回答員工同仁關於入會費之問題，甚至代工會發放、
17 收取入會申請書之理？

18 2. 再者，參桃園市政府勞動局 112 年 9 月 20 日函所提供長榮航勤企
19 業工會之理、監事資料，相對人長榮航勤人事課長林甲○○竟自
20 110 年起便擔任長榮航勤企業工會之理事，然林甲○○於說明會自
21 始至終未曾表明其工會幹部身份，反而是代表相對人長榮航勤對
22 員工進行說明與招募，可證長榮航勤企業工會已為相對人所把持。

23 3. 承前，相對人直接行使工會團協權之行為應可認長榮航勤企業工
24 會已為資方所掌握，相對人行為顯然較間接之窺伺、刺探等舉措，

1 還要更加侵害工會權利，已屬直接「支配」工會之行為，按舉輕
2 以明重之法理，相對人之行為應構成不當勞動行為，至為灼然。

3 (六)請求裁決事項

4 1. 確認相對人長榮航勤股份有限公司人事課長林甲○○及相對人長
5 榮航空股份有限公司人事課長邱○○於 112 年 3 月 8 日召開長榮
6 航勤股份有限公司企業工會說明會並向員工為招募會員之行為，
7 構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

8 2. 確認相對人長榮航勤股份有限公司及長榮航空股份有限公司派員
9 於 112 年 3 月 6 日長榮航勤會議室之新人入職說明會、112 年 3 月
10 8 日於長榮航勤之地勤本部配送作業部艙用品補給課待勤室及 112
11 年 3 月 14 日於長榮航勤之地勤本部機坪作業部貨運課待勤室召開
12 長榮航勤股份有限公司企業工會說明會並向員工為招募會員之行
13 為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

14 3. 相對人長榮航勤股份有限公司、長榮航空股份有限公司應自本裁
15 決決定書送達翌日起 5 日內，於相對人長榮航勤股份有限公司內
16 部 網 站 電 子 佈 告 欄 (網 址 :
17 <https://myevagroup.evaair.com/egas/ome/SitePages/default.aspx>)、長
18 榮航空股份有限公司內部網站電子佈告欄 (網址 :
19 <https://myeva.evaair.com>)，以不小於 16 號之標楷體字型將本裁決
20 決定主文公告 30 日以上，並將公告事證送交勞動部存查。

21 二、相對人之答辯及主張

22 (一)相對人長榮航空人事課長邱○○，偕同相對人長榮航勤人事課長
23 林甲○○於 112 年 3 月 8 日至洗衣部鼓勵員工加入工會之行為，
24 尚不生阻礙勞工參與工會活動意願或影響工會發展之結果，不構

1 成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

2 1. 因相對人長榮航勤於 112 年 1 月跨年連假期間，發生基層員工不
3 滿年終獎金過低，自發性集體請假以爭取權益，致貨物裝卸及行
4 李搬運停擺，進而影響航班輸運，當時均有新聞媒體大幅報導，
5 桃園市政府勞動局及交通部民用航空局亦發函與相對人長榮航勤
6 及長榮航空要求進行協商會議，以避免影響航班起降延誤，造成
7 影響旅客出行之結果（相證 1 及相證 2）。

8 2. 而自前開爭議發生後，外界即有「航勤工會運作不健全」、「航勤
9 工會受公司把持，不得其門而入」等負面聲浪，長榮航空企業工
10 會更撰文大力抨擊，提出「長榮集團應正視長期問題，並看到解
11 決問題的方法，是將工會還給基層勞工...」之請求（參相證 3），
12 相對人長榮航空及長榮航勤面臨主管機關要求集團妥適處理勞資
13 關係之情況下，亦欲翻轉外界過往認為長榮集團不歡迎員工加入
14 工會之刻板印象，更須消除社會大眾認為長榮航勤企業工會已受
15 公司支配而御用化之疑慮，爰配合向員工澄清公司並無阻止員工
16 入會。

17 3. 又因相對人長榮航勤之基層員工多為輪班制，故相對人長榮航空
18 公司及長榮航勤經考慮後，由相對人長榮航勤林甲○○人事課長
19 偕同相對人長榮航空人事室邱○○課長，以不事先特定日期、時
20 間及地點的形式，於員工休息時間至各部門公開向員工表示鼓勵
21 大家得自由加入工會，並就員工所詢釋疑，實無「不當影響、妨
22 礙或限制工會之成立、組織或活動」的行為，此由申請人所提之
23 錄音譯文中（申證 3），亦可見該招募說明會僅是單純鼓勵所有員
24 工可自由加入工會，並無干涉、妨害工會內部運作或外部活動的

1 情況，難認有破壞工會會員對於工會之信賴或弱化工會團結之行
2 為。

3 4. 而除該次說明會外，相對人長榮航空公司及長榮航勤亦已分別於
4 112年3月6日於長榮航勤會議室之新人入職說明會、112年3月
5 8日於長榮航勤之地勤本部配送作業部艙用品補給課待勤室及112
6 年3月14日於長榮航勤之地勤本部機坪作業部貨運課待勤室以相
7 同方式進行多次說明，所有員工皆可自主決定是否參與並提出想
8 法，如長榮航勤企業工會已受公司支配，相對人應該不願以公開
9 方式向不特定多數人進行說明，否則如何達到「御用化」的效果？
10 顯見申請人主張之無理由。

11 5. 綜上，觀諸歷來見解，認為就雇主之行為是否構成不當勞動行為
12 的判斷時，應依勞資關係脈絡，就客觀事實之一切情狀，作為認
13 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
14 或活動之情形，即以客觀事實推認雇主對於其行為可能導致阻礙
15 勞工參與工會活動意願或影響工會發展之結果為判斷標準；本件
16 相對人長榮航空公司及長榮航勤，僅係因主管機關來函指示應對
17 勞資關係妥適處理，並欲弭平社會大眾認為長榮航勤企業工會受
18 公司支配而御用化之疑慮，才會以至各部門召開澄清公司立場之
19 說明會形式為之，根本不具備任何不當勞動行為之意思，且客觀
20 上並未有任何行為足致弱化工會或反工會之結果，自不構成工會
21 法第35條第1項第5款之不當勞動行為。

22 (二)申請人追加請求裁決事項，已超過勞資爭議處理法第39條第2項
23 之法定期間，依同法第51條第1項準用第41條之規定，應作成
24 不受理之決定：

1 申請人於其追加請求裁決事項第 2 項主張「確認相對人長榮航勤
2 股份有限公司、長榮航空股份有限公司派員於 112 年 3 月 6 日長
3 榮航勤會議室之新人入職說明會、112 年 3 月 8 日於長榮航勤之地
4 勤本部配送作業部艙用品補給課待勤室、112 年 3 月 14 日於長榮
5 航勤之地勤本部機坪作業部貨運課待勤室召開長榮航勤股份有限
6 公司企業工會說明會並向員工為招募會員之行為，構成工會法第
7 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為」等云云，姑不論其實體上主
8 張是否成立，自申請人書狀請求事項之形式觀之，申請人所述之
9 爭議事項均於 112 年 3 月間即已發生，且相關澄清會均以公開方
10 式為之，所有員工皆可自主決定是否參與，申請人蘇○○等人要
11 無不知情之理，實無可能係於收受答辯書後始知悉該部分事實。
12 然申請人卻於 112 年 9 月 12 日第 1 次調查會議中始追加該部分不
13 當勞動行為裁決申請，已超過勞資爭議處理法第 39 條第 2 項所定
14 之 90 日期間至明，依照勞資爭議處理法第 51 條第 1 項準用第 39
15 條及第 41 條之規定，應作成不受理之決定。

16 (三)答辯聲明：

17 申請人之請求駁回。

18 三、雙方不爭執之事實：

19 (一)相對人長榮航勤之人事課長林甲○○、相對人長榮航空之人事課
20 長邱○○於 112 年 3 月 8 日召開關於長榮航勤企業工會之說明會
21 (申證 3)，另林甲○○與邱○○亦另於 112 年 3 月 6 日在長榮航
22 勤會議室之新人入職說明會、112 年 3 月 8 日於長榮航勤之地勤
23 本部配送作業部艙用品補給課待勤室及 112 年 3 月 14 日於長榮
24 航勤之地勤本部機坪作業部貨運課待勤室對長榮航勤員工進行

1 關於工會之說明會（相對人 112 年 8 月 9 日答辯書第 3 頁）。

2 （二）相對人長榮航勤之人事課長林甲○○自 111 年底遞補擔任長榮航
3 勤企業工會之理事（112 年 10 月 4 日第 2 次調查會議紀錄第 5 頁
4 第 7 行）。

5 四、本案爭點

6 相對人長榮航勤指派人事課長林甲○○及相對人長榮航空指派人事
7 課長邱○○，分別於 112 年 3 月 6 日長榮航勤會議室之新人入職說
8 明會、112 年 3 月 8 日於長榮航勤之洗衣部及地勤本部配送作業部艙
9 用品補給課待勤室及 112 年 3 月 14 日於長榮航勤之地勤本部機坪作
10 業部貨運課待勤室召開關於工會之說明會之行為，是否構成工會法
11 第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為？

12 五、判斷理由：

13 （一）申請人主張蘇○○等人係相對人長榮航勤員工，於 112 年 1 月 13
14 日取得長榮航勤企業工會入會申請書，經詢問該企業工會副理事
15 長，卻被告知該工會正在研擬新的入會程序，故不接受舊版申請
16 書之入會申請，待新版完成後就會另行公告。惟申請人蘇○○等
17 人仍於同年月 18 日將約 300 份之入會申請書以電子郵件寄給長榮
18 航勤企業工會，並親赴桃園市勞動局，請主管機關協助將紙本入
19 會申請書寄給長榮航勤企業工會。但經過 1 個多月後仍未收到任
20 何回應，經向桃園市政府勞動局查詢，始知長榮航勤企業工會竟
21 已於 112 年 2 月 16 日決議修改章程，要求申請入會者必須檢附在
22 職證明，故對申請人蘇○○所遞交之入會申請書未予審核。其後
23 相對人竟指派相對人長榮航勤人事課長林甲○○（為長榮航勤企
24 業工會理事）及相對人長榮航空人事課長邱○○2 人，分別於 112

1 年3月6日於長榮航勤會議室之新人入職說明會、112年3月8日
2 於長榮航勤之洗衣部及地勤本部配送作業部艙用品補給課待勤
3 室、112年3月14日於長榮航勤之地勤本部機坪作業部貨運課待
4 勤室召開關於工會之說明會，並招募員工加入工會，核其行為係
5 介入工會活動，自構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行
6 為。相對人雖不否認證人林甲○○及邱○○2人有於上開日期於長
7 榮航勤之上開地點辦理說明會，惟辯稱說明會係鼓勵員工得自由
8 加入工會，並就員工所詢釋疑，並無干涉、妨害工會內部運作或
9 外部活動的情況，難認有破壞工會會員對於工會之信賴或弱化工
10 會團結之行為，自無有所謂不當影響、妨礙或限制工會之成立、
11 組織或活動的情事云云。

12 (二) 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
13 濟優勢的地位，對勞工於行使團結權、團體協商權及團體爭議權
14 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
15 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
16 之行政救濟之內容，除了權利有無之確定外，在判斷上更應以避
17 免雇主之經濟優勢地位的不法侵害及快速回復勞工權益之立法目
18 的為核心，以預防工會及其會員之權利受侵害及謀求迅速回復其
19 權利。基此，判斷雇主之行為是否構成工會法第35條第1項之不
20 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
21 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
22 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
23 不當勞動行為之認識為已足。又99年6月23日修正公布之工會
24 法，係參考美國及日本之立法例，導入不當勞動行為禁止之制度，

1 工會法第 35 條第 1 項第 5 款所定「雇主或代表雇主行使管理權之
2 人，不得為不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之行
3 為，即日本所稱之支配介入行為。且「該禁止支配介入之行為本
4 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
5 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
6 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
7 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，
8 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
9 為而為不利益對待之主觀意思要件即明。」最高行政法院 102 年
10 度判字第 563 號及 106 年度判字第 222 號判決意旨可資參照。

11 (三) 相對人長榮航勤指派人事課長林甲○○及相對人長榮航空指派人
12 事課長邱○○，分別於 112 年 3 月 6 日長榮航勤會議室之新人入
13 職說明會、於 112 年 3 月 8 日於長榮航勤洗衣部員工休息區、同
14 日於長榮航勤之地勤本部配送作業部艙用品補給課待勤室及於
15 112 年 3 月 14 日於長榮航勤之地勤本部機坪作業部貨運課待勤室
16 召開說明會並招募員工加入長榮航勤企業工會之行為，構成工會
17 法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

- 18 1. 本會於 112 年 9 月 22 日函請長榮航勤企業工會提供該工會之會員
19 人數及會員名單，長榮航勤企業工會嗣後以 112 年 9 月 28 日函復
20 告知當時會員人數共 525 人並提供完整會員名單，而經本會對照
21 該工會之會員名單後，可稽申請人蘇○○等人目前均係長榮航勤
22 企業工會之會員，而申請人蘇○○等人與相對人對此函復資料均
23 未表示爭執，應堪認申請人蘇○○等人現為長榮航勤企業工會會
24 員一節屬實，先予敘明。

1 2. 相對人長榮航空於本件係工會法第 35 條第 1 項之「雇主」：

2 按當資本家挾龐大財富並藉關係企業進行更大規模之經濟活動
3 時，其各受控子公司之勞工行使團結權時所面臨之對手，絕非各
4 該私法聘僱契約上之雇主而已，對受控子公司掌握絕對經濟條
5 件、且對勞工之勞動條件具有決定權限之控股公司，才是團結權
6 所要面對之結構性勢力。工會法第 35 條不當勞動行為所規範之「雇
7 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
8 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
9 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
10 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，
11 始能有效架構集體勞資關係（最高行政法院 105 年度判字第 389
12 號判決參照）。又公司法所稱關係企業，指獨立存在而相互間具
13 有下列關係之企業：一、有控制與從屬關係之公司；二、相互投
14 資之公司；公司持有他公司有表決權之股份或出資額，超過他公
15 司已發行有表決權之股份總數或資本總額半數者為控制公司，該
16 他公司為從屬公司，為公司法第 369-1 條、第 369-2 條第 1 項所明
17 定。本件相對人自承相對人長榮航空持有相對人長榮航勤之股份
18 為 56.33%（參相對人 112 年 10 月 27 日陳述意見書），核與本會
19 依職權查閱之經濟部商工登記公示資料查詢服務之記載相符，則
20 依公司法上述之規定，相對人二公司係公司法上之關係企業，相
21 對人長榮航空係相對人長榮航勤之控制公司，相對人長榮航勤則
22 係相對人長榮航空之從屬公司之事實，足堪認定。又本會於 112
23 年 11 月 1 日第 3 次調查會議時詢問：「（請問相對人，長榮航勤股
24 份有限公司之高階主管是否有由長榮航空股份有限公司指派或轉

1 任？) 總經理和董事長都是由長榮航勤股份有限公司董事會派
2 任，現在的董事長跟總經理過去都在長榮航空股份有限公司任
3 職。副總及協理以下主管，絕大多數都是由長榮航勤股份有限公
4 司員工所晉升。」(參 112 年 11 月 1 日第 3 次調查會議紀錄第 2
5 頁第 4 至 12 行)，是相對人長榮航空對其從屬公司即相對人長榮
6 航勤之高階管理人員既有任命權，則相對人長榮航空對相對人長
7 榮航勤之高階主管暨員工具有實質管理權一事，應無疑義。則依
8 上述最高行政法院 105 年度判字第 389 號判決意旨，相對人長榮
9 航空亦係申請人蘇○○等人(均為相對人長榮航勤之員工)之工
10 會法第 35 條第 1 項之「雇主」，堪以認定。

11 3. 相對人長榮航勤人事課長林甲○○及相對人長榮航空人事課長邱
12 ○○於本件中為工會法第 35 條第 1 項所指之「代表雇主行使管理
13 權之人」：

14 按工會法第 35 條第 1 項第 5 款係立法者為避免雇主以同條項第 1
15 至 4 款以外之不當方式，影響或妨礙工會成立，致妨礙工會運作
16 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
17 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
18 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
19 定，至其職稱、職等或授權等級如何，或於雇主企業中與其相同
20 層級、職銜者之人數多寡，尚非判斷重點(臺北高等行政法院 104
21 年更一字第 94 號判決意旨參照)。查證人林甲○○為長榮航勤人
22 事課長，其證稱：「(問：人事課長上面的主管職稱為何?) 人事
23 部門，我的上面還有經理跟協理，叫我辦說明會的是我們經理詹
24 明芳。」、「(問：就上開期日(指 112 年 3 月 6 日、3 月 8 日、3

1 月 14 日)之說明會有無經過工會理監事會議之決議?若無,進行
2 之依據為何?)沒有。我是站在公司立場來進行上開期日之說明
3 會,目的為促進勞資和諧。是主管請我代表公司去說明公司對於
4 工會之立場。」、證人邱○○證稱:「因為長榮集團近年來給外界
5 的印象是與工會關係緊張,在公司立場,為了改善集體勞資關係,
6 在長榮航空人事部門成立跟工會連絡之窗口(工會事務組),所以我
7 們去說明是轄下的長榮航勤公司,於 112 年 1 月 10 日鄭○○委員
8 召集相關人員會議,討論讓員工加入工會的議題...在會議中部份
9 的長榮航勤員工代表擔心入會後年終跟考績會被打壓...所以為了
10 改變長期以來給外界之刻板印象,公司才舉辦這個說明會。」(參
11 112 年 10 月 4 日第 2 次調查會議紀錄第 6 及 13 頁),則證人林甲
12 ○○係受相對人長榮航勤之人事經理(人事部門第 2 高階主管)
13 之指示辦理本件之說明會,證人邱○○則是依相對人長榮航空之
14 指示與長榮航勤共同辦理上開說明會,而該 2 人職務分別為相對
15 人二公司之人事課長,其工作內容本即管理人事;再依證人邱○○
16 所述,相對人長榮航空人事部門亦設有「工會事務組」處理與工
17 會之聯繫等事項,且辦理本件之說明會既係出於公司之決定,則
18 依上開事實脈絡,堪認本件係控制公司即相對人長榮航空指示從
19 屬公司即相對人長榮航勤辦理說明會一事屬實。而該 2 人則分別
20 受相對人長榮航空及相對人長榮航勤之指示而為之,揆諸上開判
21 決意旨所示,該 2 人於本件均屬工會法第 35 條第 1 項之「代表雇
22 主行使管理權之人」之事實,足堪認定。

- 23 4. 按工會法上支配介入不當勞動行為之構成,並未特別以有弱化工
24 會之結果或有弱化工會之虞為要件(荒木尚志,勞働法第 5 版,

1 111 年 12 月 25 日，第 775 頁)。支配介入是否必須發生現實上阻
2 礙了勞工團結權的行使或工會的組織營運之結果，依日本法院判
3 決、勞動委員會的命令，以及學說之見解，一般而言皆認為支配
4 介入的成立不以結果之發生為必要；換言之，於支配介入之構成，
5 具體而言，未必以現實上妨礙工會會員的團結活動、使工會的組
6 織或營運產生具體的阻礙，或是使其工會會員受有不利益等結果
7 的發生為必要，只要雇主的該當行為，對於身為工會會員的勞工
8 加以威嚇或懷柔、對於工會的組織或營運加以干涉或妨礙，足以
9 被評價為意圖弱化工會即為已足。簡而言之，成為對工會會員不
10 利益或弱化工會組織之原因或手段的行為本身，即為禁止的對象
11 (西谷敏、道幸哲也、中窪裕也編，新基本法コンメンタール勞
12 働組合法，日本評論社，100 年 9 月 28 日，第 112-113 頁，奧山
13 明良執筆)。又按我國工會法第 35 條第 1 項第 5 款：「雇主不得不
14 當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。」之規定，係於
15 99 年間修訂時所增訂，其修正理由為：「為避免雇主以其他不當方
16 式影響、妨礙工會成立，致妨礙工會運作及自主性，爰增訂第 1
17 項第 5 款之概括性規範」，可知增訂該款之立法意旨乃在排除雇主
18 有「妨礙工會運作及自主性」之支配介入行為，而依上開日本學
19 說之見解，可知雇主之支配介入行為並不以已發生實害為要件(此
20 部分臺北高等行政法院 106 年訴字第 966 號、110 年訴字第 1265
21 號判決亦為相同意旨)。再者，工會招募會員係屬應由工會辦理之
22 事務，依上述立法意旨之說明，自應由工會自主決定何時及以何
23 方式辦理，凡此工會內部事項均非雇主所得介入，否則即有構成
24 不當勞動行為之可能。經查：

1 (1) 證人林甲○○證稱：伊自 107 年間即加入長榮航勤企業工會，
2 嗣於 111 年底遞補擔任長榮航勤企業工會之理事，而伊分別
3 於 112 年 3 月 6 日、3 月 8 日及 3 月 14 日偕同相對人長榮航
4 空之人事課長分別於相對人長榮航勤會議室之新人入職說明
5 會、長榮航勤洗衣部之員工休息區、長榮航勤之地勤本部配
6 送作業部艙用品補給課待勤室及地勤本部機坪作業部貨運課
7 待勤室等地點辦理工會說明會，係因伊之主管即人事經理詹
8 明芳之指示，要其代表公司辦理上開期日之說明會，說明公
9 司對於工會之立場。至於辦理上開說明會之地點是由伊決定
10 的，選定那些部門辦理說明會，係考慮到不會影響該部門之
11 作業，例如洗衣部門之班別比較固定，廠區也固定，所以才
12 選洗衣部。安排好之後始通知選定之各該部門，並通知相對
13 人長榮航空之人事課長邱○○。在說明會之前，伊並未將辦
14 理說明會一事提出於長榮航勤企業工會之理監事會討論及決
15 議等語(參 112 年 10 月 4 日第 2 次調查會議記錄第 5 至 9 頁)，
16 此參諸證人林乙○○(即長榮航勤企業工會之理事)證稱：「林
17 甲○○理事與公司辦理說明會，我事前並不知悉，也沒有經
18 過理事會討論或同意。」(參 112 年 10 月 4 日第 2 次調查會
19 議記錄第 19 頁)，及證人梁○○即長榮航勤企業工會現任理
20 事長證稱：「(提示請求裁決事項一、二) 請問證人，上開期
21 日之說明會林甲○○課長及邱○○課長有到各單位舉辦說明
22 會，有無經過理事會決議？你是否知悉？」沒有經過理事會
23 決議，所以理事會不清楚此事，但林甲○○課長有於 112 年 3
24 月 8 日前有提過公司要辦說明會，內容我不清楚。」(參 112

1 年 10 月 4 日第 2 次調查會議記錄第 21 至 22 頁) 之內容，足
2 資佐證。林甲○○另證稱：「(提示申證 3 第 4 頁，14 分 13
3 秒處)你是指示誰幫你收入會申請書?)當天是我說明完後，
4 有員工詢問入會事宜，我就直覺性的以工會幹部身分回答，
5 我有請洗衣部認識的會員幫我收。」、「(當天證人發放的入會
6 申請書是何人給予?是誰要你發放的?)是我自己帶過去的。
7 」、「(參 112 年 10 月 4 日第 2 次調查會議記錄第 8 至 9 頁)，
8 依上述之證詞可知，證人林甲○○固為長榮航勤企業工會之
9 幹部，而所以辦理上開說明會係依公司之指示，並立於公司
10 之立場招募員工加入企業工會為會員，並非出於工會幹部之
11 身分，亦非基於長榮航勤企業工會之立場辦理說明會。雖證
12 人林甲○○證稱：「(問：就上開期日之說明會目的是否為招
13 募會員?)是澄清工會之說明會，目的並非招募會員」(參 112
14 年 10 月 4 日第 2 次調查會議記錄第 5 頁 13 至 16 行)，否認
15 其在說明會中有勸誘招募員工加入企業工會之行為云云，惟
16 觀其於說明會上之發言：「就是說工會，加入工會成為工會的
17 會員，這個是幫公司建立另外一個溝通的管道...那有的人想
18 說我沒事，我就做到已經要退休了，那我做這麼多年了要加
19 入這個工會幹嗎。那其實就是要跟大家說你入工會是為了你
20 自己。好，那其實還有，可能各位因為我們要跟大家說那我
21 要加入工會怎麼加入。我今天沒有要請，我只是把工會這個
22 觀念傳達給各位，那讓各位去決定。我只是說如果有人說想
23 要知道的話，其實現在大家都有臉書，你們上網搜尋長榮航
24 勤工會這個關鍵字，就會有一個粉絲專頁，那粉絲專頁上面

1 有表格，入會申請的表格...」(申證4錄音譯文第1頁正面及
2 背面)，除係立於相對人公司立場，勸誘員工加入企業工會，
3 並教導員工如何申請入會，且於洗衣部之說明會結束時更有
4 發放入會申請書予員工，並於填寫後收回之行為，故其所稱
5 「目的並非招募會員」與其發言內容不符，難認可採。雖其
6 稱：「當天是我說明完後，有員工詢問入會事宜，我就直覺性的
7 以工會幹部身分回答，我有請洗衣部認識的會員幫我收。」
8 云云，然證人林甲○○開宗明義已強調係立於相對人公司之
9 立場辦理上開說明會，則其於說明會上有員工詢問有無入會
10 申請書時，其所為交付入會申請書表格、並於該些員工填寫
11 後收回之行為，自然係立於相對人公司之立場而為，豈有於
12 發放入會申請書予詢問之員工、並收回填寫完畢之申請書
13 時，身分隨即轉換為工會幹部之理，其所述顯悖於常理，自
14 無可採。

15 (2) 又每場說明會均出席之證人邱○○到會證稱：「(請問證人，
16 上開期日之說明會是何人決定的?) 因為長榮集團近年來給
17 外界的印象是與工會關係緊張，在公司立場，為了改善集體
18 勞資關係，在長榮航空人事部門成立跟工會連絡之窗口(工
19 會事務組)，所以我們去說明是轄下的長榮航勤公司，於112
20 年1月10日鄭○○委員召集相關人員會議，討論讓員工加入
21 工會的議題，據我所知，公司員工加入工會部分公司不應參
22 與，但在立法委員要求下，勞動局會去監督公司有沒有打壓
23 員工加入工會的情形，在會議中部份的長榮航勤員工代表擔
24 心入會後年終跟考績會被打壓，所以為了改變長期以來給外

1 界之刻板印象，公司才舉辦這個說明會。」(參 112 年 10 月 4
2 日第 2 次調查會議記錄第 11 至 12 頁)，可知辦理上開說明會
3 之主導者，實為相對人長榮航空，且證人邱○○亦明知關於
4 員工加入工會一事，雇主是不應參與的，惟觀之證人邱○○
5 於 112 年 3 月 18 日洗衣部說明會之發言：「所以現在時代改
6 變了，對以前我們在長榮說的觀念說不能有工會，現在都已
7 經打破了啦。那公司為什麼要做這個改變，那其實是說長勤
8 這次有一些爭議出來，然後公司也下來跟大家討論有一些改
9 變...所以我們發現說，的確工會一直有給公司回應，可能公
10 司的確沒有好好地聽到工會的部分，或許是因為人數太少。
11 所以公司可能在溝通上有一些斷層，所以漸漸的公司在目前
12 的溝通的各種管道上，就想說現有的部分公司可不可以有什
13 麼其他不一樣的想法，所以才決定說乾脆就開放讓大家加入
14 工會。...所以公司在這個部份想投入資源到工會這個部分。...
15 那因為各部門都有人在工會裡面的時候，各部門我們今天講
16 說我們洗衣部的人我也要為洗衣部的人發聲。那今天有些部
17 門的人數比較多，也比較知道說我要的是什麼我需要的是什
18 麼。...公司把資源在投入給大家的時候，也是會兼顧到各部
19 門各單位的部分。」(申證 4 錄音譯文第 1 頁背面、第 2 頁正
20 面)，縱其個人認由雇主辦理工會說明會係不妥之行為，惟其
21 仍依相對人長榮航空之決定而參與之。又其於說明會中關於
22 相對人長榮航空及其關係企業員工是否開放加入工會一事，
23 其決定權係在相對人公司云云，更屬對工會法做出錯誤之解
24 讀，並有誤導參加說明會之員工之虞；其並強調公司要投入

1 資源到工會、各部門都有人在工會時，公司把資源投入時會
2 兼顧各部門云云，係對於應尊重工會自主性之工會內部招募
3 會員等營運上的方針，進行具體的干涉，且伴隨著利益的誘
4 導，明示公司會投入資源於工會，且加入工會之部門的人數
5 比較多的話，公司投入資源時也會考慮，此等發言明確地影
6 響勞工對工會的加入、干預工會的內部組織及營運，顯然係
7 「妨礙工會運作及自主性」之支配介入行為。核其發言內容，
8 均屬構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，實堪
9 認定。

10 5. 查工會招募會員以強大其實力，為工會之重要事項，依工會自主
11 性原則，該事項屬工會自治事項，非雇主所能插手。本會認由相
12 對人公司出面辦理關於工會之說明會、鼓勵員工加入工會，並於
13 相對人長榮航勤之洗衣部說明會後發放入會申請書予在場員工，
14 且於其等填寫後收回，雖該行為外觀上似有助於工會擴大會員人
15 數以增強其實力，然觀之前述諸多事證，足認實質上該行為係相
16 對人公司介入工會之內部事務，係屬支配介入之行為，甚為明顯。
17 又因該幾場說明會可能會吸收一些較偏向公司立場而與企業工會
18 之運動路線持不同想法之員工加入工會，足以產生分化工會、破
19 壞工會團結權之效果，故相對人二公司指示代表雇主行使管理權
20 之人事課長林甲○○及邱○○於上開時間、地點辦理說明會，招
21 募員工加入工會，核其行為之目的及效果係為弱化工會，自屬不
22 當影響、妨礙或限制工會之組織或活動，而構成工會法第 35 條第
23 1 項第 5 款之不當勞動行為。相對人辯稱說明會係鼓勵員工得自由
24 加入工會，並就員工所詢釋疑，並無干涉、妨害工會內部運作或

1 外部活動，自無有所謂不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織
2 或活動的情事云云，洵無足採。

3 (四) 綜上所述，相對人長榮航勤人事課長林甲○○及相對人長榮航空
4 人事課長邱○○，均屬代表雇主行使管理權之人，該 2 人依各該
5 公司之指示分別於 112 年 3 月 6 日相對人長榮航勤會議室之新人
6 入職說明會、112 年 3 月 8 日於相對人長榮航勤之洗衣部及地勤本
7 部配送作業部艙用品補給課待勤室及 112 年 3 月 14 日於長榮航勤
8 之地勤本部機坪作業部貨運課待勤室召開關於工會之說明會，並
9 鼓勵員工加入長榮航勤企業工會，核屬雇主及代表雇主行使管理
10 權之人不當影響、妨礙或限制工會之組織或活動之行為，自構成
11 工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，爰決定如主文第 1
12 項所示。

13 六、救濟命令部分：

14 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
15 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
16 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
17 當事人請求之拘束；又本會斟酌救濟命令之具體內容時，應回歸至
18 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
19 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
20 商權、團體爭議權等基本權，以及透過此等保障來形塑應有之公平
21 的集體勞資關係。具體言之，對於違反工會法第 35 條第 1 項規定者，
22 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
23 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
24 勞資關係所必要、相當為其裁量原則。查本件相對人之行為已構成

1 構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，本會認命相對人
2 應於收受本裁決之日起 10 日內，於相對人長榮航空內部網站電子佈
3 告欄 (<https://myeva.evaair.com>) 及相對人長榮航勤內部網站電子佈
4 告欄 (<https://myevagroup.evaair.com/egas/ome/SitePages/default.aspx>)
5 之首頁以不小於 16 號之標楷體字型將裁決主文第 1 項公告 30 日以
6 上，並將公告事證存查，為本件適當之救濟方式，爰決定如主文第 2
7 項所示。

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

10 八、據上論結，本件裁決申請為有理由，爰依勞資爭議處理法第 46 條第 1
11 項及第 51 條第 1 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 張詠善

李瑞敏

傅柏翔

蔡志揚

王嘉琪

何宗霖

蔡正廷

徐婉寧

林俊宏

林焜君

李柏毅

1 中 華 民 國 1 1 2 年 1 2 月 8 日
2 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
3 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高等行
4 政訴訟庭（臺北市士林區福國路 101 號）提起行政訴訟。