

## 勞動部不當勞動行為裁決決定書

106 年勞裁字第 68 號

### 【裁決要旨】

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。就雇主之行為是否構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為判斷時，應依勞資關係脈絡，就客觀事實之一切情狀，作為認定雇主之行為是否具有不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之情形；至於行為人構成不當勞動行為之主觀要件，不以故意者為限，只要客觀上可以認定行為人具有不當勞動行為之認識為已足；又按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，在一定的範圍內有容忍與讓步的義務。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與讓步的義務。

【裁決本文】

申請人 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 同上

代理人 黃○○

住 同上

相對人 中國青年救國團

設 臺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○○

住 台北市中山北路四段 16 號

陳○○

住 台北市中山北路四段 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（下同）107 年 5 月 25 日調查程序終結，並於同日作成裁決決定如下：

**主 文**

- 一、相對人所屬劍潭海外青年活動中心自 106 年 9 月 29 日起拒絕依申請人所辦理第 1 屆勞資會議勞方代表之選舉結果及勞資會議勞資代表名冊送主管機關備查並召開勞資會議之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

二、 申請人其餘之請求駁回。

## 事實及理由

### 壹、程序部分：

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。」。查本件相對人為社團法人中國青年救國團，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。申請人主張相對人所屬劍潭中心（下稱相對人劍潭中心）自 106 年 9 月 29 日起拒絕依申請人所辦理第 1 屆勞資會議勞方代表之選舉名單向台北市政府勞動局報備並召開勞資會議，及其總幹事羅○○自 106 年 9 月 11 日起，施壓相對人劍潭中心員工簽署聲明書（申證 1）之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，申請人係於 106 年 12 月 7 日提起本件裁決之申請，而其主張之上開行為，均未逾上開規定之 90 日期間，故本件裁決申請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。

### 貳、實體部分：

#### 一、申請人之主張及請求：

(一) 申請人自接獲相對人劍潭中心要求辦理勞資會議勞方代表選舉起，即表明將按勞資會議實施辦法訂於會員大會辦理，並多次函請相對人劍潭中心進行協商，惟相對人劍潭中心始終不願協商，介入干擾申請人籌辦事務：

1. 相對人劍潭中心於 106 年 2 月 22 日函請本會辦理勞資會議勞方代表選舉（申證 10）；申請人於 106 年 3 月 7 日回函表示將依勞資會議實施辦法規定，於 106 年 7、8 月間會員大會辦理，並表達與相對人劍潭中心協商程序之意願（申證 11），但相對人劍潭中心始終不願與申請人協商。其後，雙方仍多次函文溝通，至 106 年 4 月 24 日相對人劍潭中心逕自公告勞資會議勞方代表選舉辦法（申證 12）。
2. 因臺北市政府勞動局表示應由申請人繼續辦理勞方代表選舉（申證 13），申請人於 106 年 5、6 月間辦理勞資會議暨選務說明會（不限申請人會員參與），於同年 7 月 4 日張貼選舉公告，於 7 月 6 日報名登記，於 7 月 13 日申請人第 2 屆第 49 次理事會審查被選舉人資格並公開抽籤，於 7 月 14 日張貼選舉公報。
3. 申請人於 106 年 7 月 21 日辦理第 3 屆第 1 次會員大會暨第 1 屆勞資會議勞方代表選舉，選舉結果經確認現場無異議，選舉結果並於 8 月 8 日函知相對人劍潭中心及臺北市政府勞動局（申證 14）。

(二) 因是從 98 年適用勞動基準法以來，相對人劍潭中心第 1 次表示將辦理勞資會議，申請人一開始也樂見相對人劍潭中心有好的改變，因此，申請人積極籌辦，卻沒想到始終未獲相對人善意回應。

更甚至在完成選舉後，相對人劍潭中心多次對內部(員工)公開抹黑申請人、向臺北市政府勞動局去函質疑，又於 106 年 8 月 17、25 日來函質疑(申證 15、16)。經申請人回函臺北市政府勞動局，也獲勞動局認同選舉過程並無疑義，並要求相對人劍潭中心應召開勞資會議(申證 17)，卻沒想到相對人劍潭中心竟直接編造惡意扭曲之聲明書，並對員工個別施壓要求簽署，造成員工人心惶惶，擔心曾參與申請人辦理之選務過程是否會遭到相對人劍潭中心打壓。

1. 依勞資會議實施辦法第 5 條第 1 項規定，申請人接獲相對人劍潭中心要求辦理勞資會議勞方代表選舉之通知，即以 106 年 3 月 7 日救國團(工)字第 10607070012 號函復(申證 11)相對人劍潭中心相關事項：

(1) 將按勞資會議之規定，訂於 106 年 7 至 8 月間合併會員大會辦理勞資會議勞方代表選舉。

(2) 為使相對人劍潭中心所屬員工熟悉勞資會議運作及相關權利義務事項，將辦理說明會等。

(3) 勞資會議之應選名額、期程等，非相對人劍潭中心逕定事項，申請人將於理事會討論或由相對人劍潭中心召開會議協商。

(4) 相對人劍潭中心未依來文檢附勞工名冊。

2. 申請人與相對人劍潭中心於 106 年 3 月間歷經多次公文書往返，惟雙方始終未有共識，相對人劍潭中心堅持要求申請人於接獲相對人劍潭中心通知 30 日內辦理選舉，而申請人意見則

與前開函文相同，申請人自始即規劃於 106 年 7 至 8 月間辦理勞資會議勞方代表選舉，是按勞資會議實施辦法規定，合併於會員大會辦理，從未拖延。相對人劍潭中心卻明知如此，仍拒絕與申請人進行必要之協商，並在與申請人間辦公室爭議案發生後，擬自行舉辦選舉，且於 4 月 24 日逕行公告選舉辦法。申請人按其內部之規劃繼續執行，於工會辦公室先後辦理三場次勞資會議說明會，並於 106 年 7 月 21 日辦理第 3 屆會員大會暨第 1 屆勞資會議勞方代表選舉，勞方代表之選舉結果為張○○、吳○○、王○○、吳○○等四名正取，及備取 1 名連○○，以上五名均為申請人第 3 屆幹部：張○○任常務理事，吳○○、王○○任理事，連○○、吳○○任監事，除選舉勞方代表外，申請人工會亦於此次會員大會修訂工會章程第 14 條，將原定理事 9 人修訂為 6 人、監事 3 人修訂為 2 人，為應於次屆適用，同日辦理之第 3 屆理、監事選舉則仍依原章程暨當次選舉公告辦理（申證 24）。次查申請人籌辦此次選舉，除過程均依相關法令規定辦理，大會當日並有主管機關臺北市政府勞動局勞資關係科余建中及上級工會台北市產業總工會派員蒞會指導，以上均有會議紀錄可稽（申證 19、20），且申請人亦於選舉完畢後，以 106 年 7 月 31 日救國團工字第 10607070045 號函（申證 19）檢送會員大會會議紀錄至臺北市政府勞動局，並以 106 年 8 月 8 日救國團工字第 10607070048 號函（申證 14）檢送勞資會議勞方代表名單及申請人第 3 屆理事長、常務理事、理事及監事名單。

3. 經查，上開選舉，除席次等必要事項應有與事業單位協商，相關勞動法令並無課予工會應向事業場所報告籌辦事務或須經其同意之義務。再者，申請人於籌辦上開選舉之初便本於勞資雙方合作推動勞資關係之立場，表明將於各項程序研議後，將知會相對人劍潭中心併表達與相對人劍潭中心協商之意願。然申請人非但未見相對人劍潭中心與勞工協商之意願，反而在工會運作上受到相對人劍潭中心之刁難，申請人基於維護同仁之勞動權益，亦無法認同相對人劍潭中心違反法令而拒不改善之作為。故申請人確實於該項選舉後期不願主動提供程序作業與相對人劍潭中心，亦不願在多次遭到拒絕、刁難、打壓後，仍繼續主動邀請相對人劍潭中心協商。申請人向相對人劍潭中心表明就上開選舉籌辦事務有協商之意，並非申請人違反法令規定之強制或禁止事項，僅係申請人基於維護勞資關係，向相對人劍潭中心所釋出之善意，並不影響申請人辦理勞資會議勞方代表選舉之效力。故相對人劍潭中心以未接獲申請人告知其若干選舉籌辦程序為由杯葛選舉結果，並無理由。再者，相對人劍潭中心常態性於每3個月召開一次擴大會報，各部門同仁均得以出席參與，申請人工會幹部亦得以員工身分參與。申請人是否如實辦理選舉事務，相對人劍潭中心得於常態性會報中詢問申請人便可知，何須如此大費周章？若相對人劍潭中心答辯為真，雙方間之選舉爭議係由於部分同仁未獲申請人之通知而導致，自得由勞工主動向主管機關提起申訴，便可獲得救濟，相對人劍潭中心何以如此忿忿不平，經主管機關查察函覆

後，仍要如此強悍杯葛至今？更有甚者，羅總幹事尚親自以「聲明書」要求員工簽署？若員工之真意即是不認同申請人所辦理之選舉，又為何會私下將「聲明書」提供給申請人？顯見相對人劍潭中心之辯解，並不足採。

4. 相對人劍潭中心雖主張其係依勞資會議實施辦法第 5 條規定，以申請人未於受通知 30 日期限內辦理選舉為由，擬自行舉辦選舉，惟自 98 年相對人中國青年救國團所屬員工適用勞動基準法以來，相對人劍潭中心從未召開勞資會議，更從未產生過勞資會議代表，自無勞資會議實施辦法第 5 條第 3 項規定之適用。再者，由於相對人劍潭中心均從未舉辦過勞資會議，所屬員工也從未有過產生勞方代表的經驗；申請人亦尚未有勞方代表選舉辦法。因此，申請人為籌辦勞資會議勞方代表選舉，不僅須經理事會進行討論決議，尚積極對相對人劍潭中心同仁進行宣傳、舉辦說明會說明勞資會議及勞方代表選舉的各項法令規定、權益、規劃之期程與具體選務做法，以期同仁得以在充分知情下，同意規劃並參與。但查本案中申請人與相對人劍潭中心之意見往返可知，雙方連勞資會議之代表席次數均未交換過意見，僅相對人劍潭中心來函單方表達意見而已，則又該如何規劃選務？如何在 30 日內辦理勞方代表選舉？此外，申請人於此期間內亦同時遭遇相對人劍潭中心各項打壓，同仁也因相對人劍潭中心各種涉有違反勞動基準法之行為，以及高壓的管理手段，導致人心惶惶，以致許多同仁根本不敢參與勞資會議與相對人劍潭中心進行協商。

5. 再者，有關相對人劍潭中心質疑申請人辦理上開選舉之處，業經臺北市政府勞動局調查函復在案(申證 17)，惟相對人劍潭中心仍以 106 年 10 月 13 日青劍管字第 124 號函(申證 21)，質疑申請人所辦之選舉是否有違選舉規定損及員工權益，表示無法接受勞方代表名單。然查，相對人劍潭中心並未提供申請人會務佈告欄，也未提供足以達致公告全體員工之電子系統，申請人以幹部人工方式直接通知各部門員工、召開說明會、並於申請人辦公室門口張貼選舉公告、公報等做法，應已符合各項選舉規定且無損於員工權益。且相對人劍潭中心於 106 年間新設 2 支攝錄影機對準申請人辦公室，並非無法查核前開事實是否為真。又退步言之，縱相對人劍潭中心純粹係為釐清申請人辦理之選舉是否有所疑義(假設語氣)，則相對人劍潭中心應於勞動局以 106 年 9 月 29 日函覆後，依上開函之說明指導辦理，而非至今持續杯葛申請人所辦理之選舉結果。

(三) 申請人與相對人劍潭中心間，自 106 年 1 月間起已有多起因相對人劍潭中心欲進行國定假日調移及對申請人有刁難會務公假申請與辦公室返還等勞資爭議事件：

1. 關於雙方 106 年 1 月國定假日調移勞資爭議之部分：

(1) 經查，過往申請人工會與相對人劍潭中心間，因考量相對人劍潭中心之旅宿服務業營業特性，逢春節等國定假日連續休假期間，業務量、人力需求會大幅增加，為免配合業務需求出勤之同仁休假不足，雙方均會於每年年底商議次年度各單位假日、差勤排定與加班費(或津貼)規劃原則，務求兼顧中

心業務與同仁休假、工資權益。惟 106 年初適逢相對人派任相對人劍潭中心新任總幹事羅○○，致雙方未能及早進行協商，又羅總幹事甫上任，相對人劍潭中心即要求同仁簽署國定假日調移同意書(申證 25)，並同時拒絕與申請人工會進行協商，申請人工會深覺恐損及同仁權益，故積極與同仁溝通說明，經申請人積極與同仁說明後，許多同仁為維護自身權益而拒絕簽署調移同意書，造成相對人劍潭中心 106 年春節期間勤務人力不足，申請人並委請台北市議員暨相對人劍潭中心副主任委員汪志冰介入於 106 年 1 月 19 日針對春節期間進行之專案協商會議(申證 22)，會後相對人提出辦理勞資會議之意願。

- (2) 申請人認為此次相對人劍潭中心僅要求同仁同意調移國定假日，而未同意協商同仁之其他工資差勤等事項，如此一來，將導致同仁於國定假日當日配合出勤(例如春節期間)，卻因為國定假日已同意調移，該日已成為正常工作時間而沒有工資加給，形同減少工資，實有損其權益。況依相對人劍潭中心製作之同意書內容可知(申證 25)，相對人劍潭中心僅要求同仁同意國定假日調移，卻未明示調移後之各國定假日將移至何日，形同空白授權，亦侵害同仁得以表達意見或協商之權利，實非妥適。

2. 關於雙方返還辦公室及會務公假爭議之部分：

- (1) 經查，申請人工會幹部向相對人劍潭中心請核會務公假，歷年來均無須檢附會議議程、紀錄、簽到冊等，僅需於事

前檢送請假事由(如開會通知單)併辦理請假手續即可，惟相對人劍潭中心卻於 106 年 2 月起片面要求變更請假程序，增加證明文件、限制請假時數等要求，又相對人劍潭中心長年無償提供申請人辦公空間，卻於 106 年 3 月間企圖闖入申請人工會辦公室，其後要求申請人搬離返還，顯係針對申請人維護同仁勞動權益之行為，而進行之報復行為。

- (2) 相對人固於答辯書(一)第 6 頁第 4 點(2)稱：「本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 a.該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：申請會務假須提出處理會務之事實證明(附會議記錄及出席簽到名冊)從未遵照約定。…」云云，惟相對人卻於 106 年 2 月 19 日函覆申請人工會幹部請會務公假疑義時(申證 6 第 1 頁說明三、四)刁難請假程序，併僅准予半日會務公假。其後，又於 6 月 1 日申請人工會幹部吳蜜秋辦畢會務後，於該日下午 17 時 54 分以通訊軟體 LINE 告知吳員該日會務公假應改為事假，經申請人立即發文表示意見並要求相對人妥善處理，迄今卻尚未以會務公假准假。又相對人雖稱 101 年 3 月 22 日工作協調會，申請人應針對會議紀錄所載會務假之部分提出會議紀錄及出席簽到名冊，惟雖然該次會議雙方有針對會務公假進行協商，但是該檢附資料係工作協調會議中雙方從未協商並未達成共識

之部分，卻於會議後遭到相對人劍潭中心片面載入，明顯與會議事實不符。時任申請人工會理事長張○○於收到會議紀錄後，亦為此直接詢問當時相對人劍潭中心副總幹事，獲當時副總幹事澄清相對人劍潭中心確無此要求。故申請人與相對人劍潭中心間並無相對人劍潭中心於答辯書(一)所載之協商決議，申請人亦從未提供會議紀錄、簽到名冊，相對人劍潭中心不明實際狀況，卻又惡意解讀、刁難，實不可取。

(3) 末查，相對人劍潭中心於 106 年 6 月 21 日向臺北市政府勞動局就會務公假及辦公室二項事件提起勞資爭議調解，並經 4 次調解雙方仍未達成共識(申證 26)。其中會務公假部分，針對 6 月 1 日之會務公假爭議，申請人已於 5 月 26 日向相對人申請並提出詳細說明，但相對人卻不同意而要求申請人改為事假(申證 8)，相對人劍潭中心迄今未准，也未駁回或記為曠職；另辦公室爭議部分，則有調解委員之調查記錄可供參考(申證 27)。

3. 另有關申請人檢舉相對人劍潭中心違反勞動基準法乙節，有臺北市政府勞動局 106 年 7 月 17 日北市勞動檢字第 10635048202 號函及 106 年 10 月 16 日可稽(申證 23)，相對人劍潭中心確有違反勞動基準法第 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。

(四) 請求裁決事項：請求確認相對人劍潭中心，於 106 年 9 月 29 日起，拒絕依申請人辦理第 1 屆勞資會議勞方代表之選舉結果及臺北市政府勞動局所為之行政指導將勞資會議代表報請備查並召開會議之行為，及相對人之代表雇主行使管理權之人總幹事羅○○106 年 9 月 11 日起，施壓所屬員工簽署「聲明書」以指控申請人之行為，違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款，構成不當勞動行為。

## 二、相對人之抗辯：

(一) 本件爭議存在於相對人劍潭中心與申請人間之不當勞動行為紛爭，與相對人並無關係，且相對人劍潭中心具備獨立營業登記與統一編號，為獨立事業，且申請人為相對人劍潭中心之企業工會，且紛爭亦於相對人劍潭中心發生，故應與相對人無關。

(二) 申請人主張相對人劍潭中心總幹事羅○○於106年9月11日起施壓所屬員工簽署「聲明書」之行為，違反工會法第35條第1項第5款，構成不當勞動行為事件云云，並非事實：

1. 經查，羅○○並無於106年9月11日起施壓所屬員工簽署「聲明書」以指控申請人之行為，申請人上述指控子虛烏有，謹請申請人舉證並說明施壓者為何人？被施壓簽署聲明書者何人？若有簽署者，當事人之真意為何？有無受到任何壓迫？以實其說。

2. 次查，相對人劍潭中心本次勞資會議勞方代表選舉事宜，業於106年2月22日以(106)青劍管字037號函請申請人於文到30日內依照勞資會議實施辦法之規定辦理第一屆勞資會議勞方代表選舉，依法選出勞方代表及候補代表各4名，並將當選名單函復相對人劍

潭中心。惟申請人因不明原因至申請人受通知之日起逾30日仍未辦理勞方代表選舉。詎料，申請人遲至106年8月8日始函知相對人劍潭中心第一屆勞資會議之勞方代表名單為：張○○、吳○○、王○○、吳○○。然查，申請人辦理上開選舉，相對人劍潭中心未曾收到任何通知，且此次選舉何時公告選舉相關事項？何時辦理候選登記？選舉日期、時間、地點及方式，以及投開票情形、各候選人得票狀況、後補代表名單從缺等情，經相對人劍潭中心諸多同仁反映並不知情且未見申請人提出相關選務公告，是申請人已明顯違反勞資會議實施辦法第5條第1項、第7條及第9條規定，嚴重影響相對人劍潭中心其他勞工選舉權及被選舉權。申請人工會雖以106年8月22日救國團字第1067070053號函復，陳稱該會已於106年7月4日公告提呈勞資會議代表選舉辦法，並於106年7月21日該會第三屆會員大會選舉完畢，惟申請人辦理相對人劍潭中心第一屆勞資會議勞方代表選舉有違反勞資會議實施辦法之虞，是否符合公平、公正、公開之選舉原則等情尚未澄清，且未依勞資會議實施辦法選舉之勞方代表其代表性亦有疑慮，相對人劍潭中心業以106年11月8日(106)青劍管字137號函致臺北市政府勞動局，相對人劍潭中心為保障同仁之選舉權及被選舉權，以及勞資會議勞方代表選舉正確性與代表合法性，尚難依勞資會議實施辦法第11條規定報請當地主管機關備查(相證21)。

- 3.再者，相對人劍潭中心向來尊重申請人，從未干預工會事務，以期勞資雙方能彼此互相尊重，透過良性的互動，勞資和諧共創雙

贏。依勞動基準法第83條規定，舉辦勞資會議是事業單位應盡之法定義務，而勞資會議勞方代表選舉事關相對人劍潭中心同仁的選舉權及被選舉權，以及選出勞方代表的合法代表性，其選舉本應確實遵守透明、公平、公正、公開原則，以選出真正具有代表性的勞方代表，至於何人當選，是否為申請人之幹部，均非重點。針對辦理此項選舉過程中有諸多同仁提出質疑，申請人既為辦理勞方代表選務之負責人，自應予以說明澄清，既申請人籌辦106年7月21日第3屆會員大會暨勞資會議勞方代表選舉，大會當日主管機關臺北市政府勞動局及上級工會臺北市產業總工會都有派員蒞臨指導，則申請人更應針對相對人劍潭中心同仁提出上述選舉過程中諸多質疑予以澄清，以昭公信。相對人劍潭中心絕無施壓要求其他員工簽署「聲明書」等情事，至於事後相對人劍潭中心為回應同仁質疑選舉之問題，乃要求申請人針對此次選舉之公告程序說明澄清，亦無不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之實，並非工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。

(三) 申請人未知會相對人劍潭中心便片面改變勞方代表席次，亦未與相對人劍潭中心就勞方代表選舉進行協商，相對人劍潭中心並無不願協商、介入干擾申請人籌辦選舉事務之情事：

1. 經查，相對人劍潭中心依勞動基準法第83條規定及勞資會議實施辦法第5條第2項規定，以106年2月22日(106)青劍管字第037號函(相證1)請申請人於文到30日內辦理第一屆勞資會議勞方代表選舉，選出勞方代表及候補代表各4名，並將當選名單於選舉後3日內函復；該函說明三並請於選前10日公告選舉日期、時間、地

點及方式等選舉相關事項。申請人以106年3月7日救國團(工)字第10607070012號函復相對人劍潭中心時，並未依來文檢附選舉人及被選舉人名冊，相對人劍潭中心立即於106年3月8日補送，惟申請人未依法令規定於相對人劍潭中心文到30日內辦理選舉，且在未經相對人劍潭中心同意之下一再藉故拖延。

2. 相對人劍潭中心為慎重起見，依勞資會議實施辦法第5條第3項規定擬妥第1屆勞資會議勞方代表選舉公告一份，以106年4月24日(106)青劍管字第056號函報請臺北市政府勞動局備查後將擇日公告(相證7)，惟該局106年5月4日北市勞資字第10633651900號函復建請相對人劍潭中心積極協助企業工會依規定辦理勞資會議勞方代表選舉，以促進勞資關係之和諧(相證8)，相對人劍潭中心亦遵照該局函復，並未公告相對人劍潭中心所擬定之選舉辦法，仍由申請人辦理該項選舉。惟申請人既未知會相對人劍潭中心其所擬定之選舉辦法，亦未提出具體協商內容，或針對相對人劍潭中心所擬定之選舉辦法提出不同意見並要求協商，相對人劍潭中心並無拒絕必要之協商。且申請人為籌辦是項選舉，不僅需經理事會進行討論決議，尚積極對同仁進行宣傳、舉辦說明會等，相對人劍潭中心均予以尊重，惟申請人誣指遭相對人劍潭中心各項打壓及相對人劍潭中心介入干擾籌辦事務，均非事實，應由申請人舉證並詳細說明之。

(四) 申請人所辦理之相對人劍潭中心第1屆勞資會議勞方代表選舉，有違反勞資會議實施辦法之虞，且未符公平、公正、公開之選舉原則：

1. 參照勞資會議實施辦法第 5 條第 1 項規定意旨，係因事業單位有結合同一事業單位勞工組織之企業工會者，其勞工應加入工會。惟相對人劍潭中心仍有許多勞工並未加入該企業工會，且依勞資會議實施辦法第 7 條規定，勞工年滿 15 歲有選舉及被選舉為勞資會議勞方代表之權，該辦法並未排除未加入工會者之選舉及被選舉為勞資會議勞方代表之權。又依工會法第 23 條第 2 項規定及工會法施行細則第 23 條規定，申請人應將會議通知送達會員或會員代表，惟申請人於 106 年 7 月 21 日召開第三屆會員大會選舉第一屆勞資會議勞方代表，開會通知卻僅發給該會全體理監事，並未通知全體會員，亦未通知相對人劍潭中心年滿 15 歲有選舉權之同仁前往投票，罔顧同仁應有之選舉權益，實違反民主原則（相證 9）。
2. 再者，申請人固稱選舉日期、時間、地點及方式等選舉相關事項已於 106 年 7 月 4 日公告，惟公告地點並非任意第三人容易可得看見之公開場所，亦未顧及非申請人會員之相對人劍潭中心其他同仁之選舉權及被選舉權；又參選登記自 106 年 7 月 6 日上午 10 時起至下午 5 時止僅 7 個小時，申請人並未顧及同仁上班時間辦理登記之方便性，結果辦理登記之 5 名候選人皆為申請人幹部，罔顧相對人劍潭中心未加入申請人之同仁之被選舉權，實欠缺公正性。
3. 事實上，若申請人事先知會相對人劍潭中心，相對人劍潭中心可提供場地辦理選舉，亦可方便同仁就近投票，惟申請人不僅未事先知會相對人劍潭中心，更刻意安排 106 年 7 月 21 日於台北市

士林區明勝里里民會議中心進行選舉投票，造成同仁諸多不便。申請人於投票日前亦未再向相對人劍潭中心索取符合勞工代表選舉資格之選舉人名冊，符合資格之總投票人數不明情形下如何辦理選舉？又選舉結果實際投票人數多少？投票率多少？5位候選人得票數各多少？當選情形如何？至今申請人迄未來函告知，亦未見有任何公告。申請人 106 年 8 月 8 日救國團字第 10607070048 號函至今僅告知相對人劍潭中心第一屆勞資會議勞方代表名單如下：張○○、吳○○、王○○、吳○○，而選舉得票情形及當選結果至今不明，連第 5 名候選人是否當選為勞方候補委員亦不明（相證 10），且當選人均為申請人工會幹部，容有選舉舞弊之嫌。

4. 申請人是否擬定勞資會議勞方代表選舉辦法？其擬定內容為何？至今仍未見申請人加以說明，有關何時公告選舉相關事項？何時辦理候選登記？應選勞方代表名額多少？選舉日期、時間、地點及方式，以及投開票情形、各候選人得票情形等，相對人劍潭中心尚有許多同仁反映並不知情，已嚴重影響其選舉權及被選舉權。

（五）相對人劍潭中心並無施壓個別員工調移國定假日及刁難申請人申請會務公假、突襲要求申請人返還辦公室之行為：

1. 相對人劍潭中心為利同仁排班及工作指派，依勞動部第 00556 號函釋，請同仁填寫國定假日挪移意願調查表，內有同意或不同意可勾選，並無強制同仁簽署同意之情事。申請人向同仁收取意願調查表，意圖從中阻擾同仁填繳該意願調查表，已造成相對人劍

潭中心管理上困擾。再者，雙方 106 年 1 月 19 日工作協商會議內容主要係討論有關相對人劍潭中心 106 年春節期間同仁發放紅包方式及 106 年出勤加班事宜，與要求同仁填寫上述意願調查表並無關係，且相對人劍潭中心亦無約談員工個別施壓之行為，申請人之主張純屬子虛烏有。

2. 另相對人劍潭中心針對申請人理事申請會務公假，均依工會法及勞工請假規則辦理。惟申請人理事申請會務公假並未遵守誠信原則，亦無提供合理說明，例如，相對人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)，申請人從未遵照約定辦理、申請人召開理監事會時，開會通知並未副知相對人劍潭中心，卻要求相對人劍潭中心依法核給會務公假(相證 9)、申請人召開理監事會出席名單前後不一致，理監事名冊亦與出席會議請假人員不符、申請會務公假之人並非工會理監事，亦非工會工作人員，且長期臥病，卻代請辦理會務公假(相證 23)等，申請人均以工會自主為由，拒絕提供佐證資料及合理說明，造成相對人劍潭中心依法核給公假之困擾，影響相對人劍潭中心正常營運管理甚鉅。

3. 又現行工會法並未要求雇主有提供工會辦公場所的義務，經相對人劍潭中心前總幹事表示，申請人所佔用空間，原係相對人劍潭中心圖書儲藏室及同仁休息、聚會之公共場所，相對人劍潭中心未曾同意申請人無償借用作為其工會之檔案室及辦公場所(相證 24)，相對人劍潭中心主管會同轄區員警並於 106 年 3 月 6 日至

現場進行了解，且有錄影存證並無任何擅闖辦公事之情事。相對人劍潭中心因應中國青年救國團搬遷，部分檔案物品有堆放之需求，需有效使用該辦公室，故請申請人遵守 106 年 4 月 7 日協議(相證 22)，於 106 年 6 月 30 日前遷出目前辦公場所，惟申請人至今仍拒絕搬遷，並非相對人劍潭中心突襲要求申請人返還辦公室。

4. 未查，相對人劍潭中心之經營管理均係依政府相關法令及工作規則辦理，申請人工會幹部於 106 年上半年間，反映有關短給加班費、伙食費、特別休假等疑慮，相對人劍潭中心均詳細解說，實際上並無短給，且多次向勞動局檢舉、陪同勞動檢查等，有關申請人所稱相對人劍潭中心涉違反勞動基準法第 22 條第 2 項、第 24 條第 1 項、第 32 條第 2 項、第 35 條、第 38 條第 4 項之規定情事，相對人劍潭中心業依臺北市政府勞動局 106 年 7 月 17 日北市勞動檢字第 10635048201 號函於 106 年 8 月 4 日陳述意見後，該局業以 106 年 8 月 21 日北市勞動字第 10635977800 號函給予行政指導(相證 25)，相對人劍潭中心並無違反勞動法令遭主管機關裁處情事。

(六) 綜上，申請人辦理相對人劍潭中心第一屆勞資會議勞方代表選舉，並未遵守公平、公正、公開原則，尚有諸多疑點未澄清，罔顧同仁權益，相對人劍潭中心業以 106 年 11 月 8 日(106)青劍管字 137 號函致臺北市政府勞動局，事關相對人劍潭中心同仁之選舉權及被選舉權，以及勞方代表之代表性，將循司法途徑尋求公道。再者，相對人劍潭中心之羅總幹事並無施壓要求同仁簽署證明書，編造虛偽事

實指控申請人，亦無不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之實，相對人劍潭中心並無構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。

(七) 請求裁決事項：請求駁回申請人之裁決申請。

### 三、不爭執事項

(一) 相對人劍潭中心於 106 年 2 月 10 日發函申請人請於文到 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（申證 10）。

(二) 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（申證 11）。

(三) 相對人劍潭中心於 106 年 4 月 24 日發函申請人檢附勞方代表選舉公告（申證 12）。

(四) 台北市政府勞動局於 106 年 5 月 4 日發函相對人劍潭中心表示申請人既已表達將依法辦理選舉，惟尚須經內部民主程序議定或與雇主協商會議共同研議後訂定，建請相對人劍潭中心積極協助申請人依勞資會議實施辦法第 5 條第 1、3 項之規定辦理勞方代表選舉（申證 13）。

(五) 申請人於 106 年 7 月 21 日第 3 屆第一次會員大會會議記錄記載第 1 屆勞資會議勞方代表當選名單為：吳○○15 票、吳○○14 票、張○○14 票、王○○13 票；備取名單為連○○5 票，經監選人確認主席宣布選舉結果，並確認當場無異議（補申證 20）。

(六) 申請人於 106 年 8 月 8 日檢附勞方代表當選名單發函予相對人劍

潭中心（申證 14）。

(七)相對人劍潭中心 106 年 8 月 17 日發函申請人要求澄清事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候補代表等疑點（申證 15）。

(八)相對人劍潭中心於 106 年 8 月 25 日發函申請人，再度要求澄清前 106 年 8 月 17 日函之疑點（申證 16）。

(九)相對人劍潭中心復於 106 年 9 月 15 日函台北市政府勞動局並副知申請人，再度質疑申請人就相對人劍潭中心之前多次發函疑點未予說明（相證 15）。

(十)台北市政府勞動局於 106 年 9 月 29 日發函申請人除重申台北市政府勞動局於 106 年 5 月 4 日函之意旨外，並引本部 104 年 12 月 22 日勞動關 2 字 1040128682 號函：「...爰工會辦理其選舉之方式，例如分配勞方代表人數（屬工會會員或非會員）、公告（投票日期、時間、地點）、方式（於會員大會或會員代表大會中選舉之或直選或非直選）等選舉相關事項由工會經內部民主程序議定之...」，表示「...是以該工會既已依上開規定經內部民主程序議定勞方代表選舉辦法，並於第 3 屆會員大會完成選舉，勞資雙方自當尊重選舉結果...請貴單位依勞資會議實施辦法第 11 條規定，將勞資會議勞資代表送本局備查。」（申證 17）。

(十一) 相對人劍潭中心於 106 年 10 月 13 日函申請人表示無法接受其所提出之勞方代表名單，並副知台北市政府勞動局（相證 17）。

(十二) 台北市政府勞動局於 106 年 10 月 27 日再發函相對人劍潭中

心重申該局於 106 年 5 月 4 日及 9 月 29 日函之意旨（相證 19）。

(十三) 申請人於 106 年 11 月 3 日函相對人劍潭中心要求儘速召開勞資會議（相證 20）。

(十四) 相對人劍潭中心於 106 年 11 月 18 日函申請人指摘勞方代表選舉未遵守透明、公平、公正、公開原則，將循司法途徑尋求公道（相證 21）。

#### 四、本案爭點：

(一) 相對人所屬劍潭中心自 106 年 9 月 29 日起拒絕依申請人所辦理第 1 屆勞資會議勞方代表之選舉結果及勞資會議勞資代表名冊送主管機關備查並召開勞資會議之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為？

(二) 相對人所屬劍潭中心總幹事羅○○自 106 年 9 月 11 日起，施壓相對人劍潭中心員工簽署「聲明書」之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為？

#### 五、判斷理由：

(一) 相對人所屬劍潭中心自 106 年 9 月 29 日起拒絕依申請人所辦理第 1 屆勞資會議勞方代表之選舉結果及勞資會議勞資代表名冊送主管機關備查並召開勞資會議之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

1. 按不當勞動行為裁決制度創設的立法目的，在於避免雇主以其經濟優勢的地位對勞工於行使法律賦予團結權、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。就雇主之行為是否構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為判斷時，應依勞資關係脈絡，就客觀事實之一切情狀，作為認定雇主之行為是否具有不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之情形；至於行為人構成不當勞動行為之主觀要件，不以故意者為限，只要客觀上可以認定行為人具有不當勞動行為之認識為已足；又按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，在一定的範圍內有容忍與讓步的義務。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與讓步的義務。

2. 查相對人劍潭中心於 106 年 2 月 10 日發函申請人請於文到 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（申證 10），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（申證 11），相對人劍潭中心則於 106 年 4 月 24 日發函申請人檢附勞方代表選舉公告（申證 12），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，

惟尚須經內部民主程序議定或與雇主協商會議共同研議後訂定，建請相對人劍潭中心積極協助申請人依勞資會議實施辦法第5條第1、3項之規定辦理勞方代表選舉（申證13）。其後，申請人於106年7月21日第3屆第一次會員大會會議選出第1屆勞資會議4名勞方代表：吳○○、吳○○、張○○、王○○，備取為連○○，並將該次會議記錄及簽到表（補申證19、20）送台北市政府勞動局備查；於106年8月8日檢附勞方代表當選名單予相對人劍潭中心（申證14）。嗣相對人劍潭中心於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（申證15）。經台北市政府勞動局於106年9月29日函建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（申證17）。詎相對人劍潭中心於106年10月13日函申請人表示無法接受其所提出之勞方代表名單（相證17），台北市政府勞動局於106年10月27日再發函相對人劍潭中心重申該局於106年5月4日及9月29日函之意旨（相證19），且申請人於106年11月3日亦發函相對人劍潭中心，要求儘速召開勞資會議（相證20）；相對人劍潭中心卻於106年11月18日函申請人指摘勞方代表選舉未遵守透明、公平、公正、公開原則，將循法律途徑尋求公道（相證

21) 等事實，有雙方及台北市政府勞動局之函足憑，並為雙方所不爭執，堪信為真實。

3. 申請人工會章程第 20 條規定：「本會會員（代表）大會職權如下：...十、其他法令所規定賦予之權利。」（申證 24），而依勞資會議實施辦法第 5 條第 1 項前段規定：「勞資會議之勞方代表，事業單位有結合同一事業單位勞工組織之企業工會者，於該工會會員或會員代表大會選舉之...」，查申請人工會係於 98 年 7 月 7 日成立，名稱為「中國青年救國團劍潭海外青年活動中心企業工會」，係符合上開辦法第 5 條第 1 項所規定「勞資會議之勞方代表，事業單位有結合同一事業單位勞工組織之企業工會者，於該工會會員或會員代表大會選舉之；事業場所有結合同一廠場勞工組織之企業工會者，由該工會會員或會員代表大會選舉之。」，則辦理選舉勞資會議勞方代表，即屬申請人會員（代表）大會之職權，核其性質係屬工會活動，應無疑義。而企業內工會活動之自由是企業工會存續的關鍵，排除雇主對工會活動的干涉和妨害是勞工行使團結權最核心的保障；雇主對於勞資關係下之勞工組織的存在和運作應負有容忍的義務，已如前述。迺相對人劍潭中心於申請人 106 年 8 月 8 日函檢附勞方代表當選名單予其後，分別於 106 年 10 月 13 日、11 月 18 日回函申請人表示無法接受其所提出之勞方代表名單，並指摘勞方代表選舉未遵守透明、公平、公正、公開原則及拒不將勞資會議代表名單送主管機關備查並召開勞資會議，亦置台北市政府勞動局

表示應尊重工會自主原則並陳報勞資會議代表名單於該局備查之函於不顧，復於本件裁決程序中依然執詞抗辯勞方代表選舉未遵守透明、公平、公正、公開原則，無法接受其所提出之勞方代表名單云云，實無可取，更足徵其對申請人工會活動的干涉和妨害。核其行為係不當妨礙工會之活動，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。

- (二) 申請人主張相對人劍潭中心總幹事羅○○106 年 9 月 11 日起，施壓所屬員工簽署「聲明書」以指控申請人之行為，不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

申請人主張相對人劍潭中心總幹事羅○○106 年 9 月 11 日起，施壓所屬員工簽署內容為不知申請人何時辦理選舉勞方代表公告事項、何時辦理候選登記、選舉日期、時間、地點及方式之「聲明書」(申證 1)，造成員工人心惶惶，擔心曾參與申請人辦理之選務過程是否會遭到相對人劍潭中心打壓云云，固據其提出申證 1 之聲明書為證，惟為相對人劍潭中心所否認，而申請人並未能提出任何證據以證明總幹事羅○○自 106 年 9 月 11 日起，確有施壓所屬員工簽署上開聲明書之事實，且遍觀全卷並無其他具體事證足資證明，則申請人此部分之主張，即非可採。

- (三) 綜上所述，相對人劍潭中心於申請人 106 年 8 月 8 日函檢附勞方代表當選名單後，分別於 106 年 10 月 13 日、11 月 18 日回函申請人表示無法接受其所提出之勞方代表名單，指摘勞方代表選舉未遵守透明、公平、公正、公開原則，並拒不將勞資會議代表名單送主

管機關備查並召開勞資會議，亦置台北市政府勞動局 106 年 9 月 29 日函示應尊重工會自主原則及陳報勞資會議代表名單於該局於不顧之行為，係不當妨礙工會之活動，自構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。至申請人主張相對人劍潭中心總幹事羅○○106 年 9 月 11 日起，施壓所屬員工簽署上開聲明書，顯係對相對人劍潭中心打壓，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為部分，既未舉證以實其說，且遍觀全卷並無其他具體事證，其主張即非可採，應予駁回。

六、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。

七、據上論結，本件為一部有理由、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 項規定，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

劉師婷

林振煌

王能君

黃雋怡

吳姿慧

蔡志揚

侯岳宏

蘇衍維

吳慎宜

邱羽凡

中 華 民 國 1 0 7 年 5 月 2 5 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。