

勞動部不當勞動行為裁決裁決決定書

106 年勞裁字第 69 號

【裁決要旨】

申請人陳○○等 9 人於申請人工會成立時均已加入，迄今亦仍為申請人工會之會員，其中申請人陳○○為申請人工會理事、申請人施○○為申請人工會監事，於申請人工會 106 年 7 月 17 日提出勞資爭議調解時，均受申請人工會代表以處理其與相對人間之契約關係爭議，且其又均為 106 年 11 月 3 日勞資爭議調解會議之申請人，則由雙方之勞資爭議脈絡以觀，相對人應已認識 106 年 11 月 3 日勞資爭議調解會議名冊上包含申請人陳○○等 9 人為申請人工會會員，更可知相對人稱桿弟拒簽委任契約與工會有關乙節均無所悉僅為辯詞，不值採信。此外，相對人於 106 年 11 月 16 日解僱申請人陳○○等 9 人時，所執理由係為其未與相對人繼續簽立委任契約，惟若相對人僅以其未與相對人簽署委任契約而為之，何以當時未解僱不具工會會員身分之桿弟，如 106 年 12 月 14 日始簽署委任契約之洪○○，以及 106 年 12 月 1 日始簽署委任契約（相證 19）之簡籃○○？（參本會詢問會議紀錄，問：「請問申請人，洪○○、簡籃○○與林○○是否曾加入申請人工會？」申請人代理人答：「三位均未曾加入申請人工會。」）且於相對人 106 年 11 月 16 日公告中所列人員，即楊○○、李○○、陳○○、楊○○、汪○○、許○○、徐○○、施○○、向○○、鐘○○、陳○○、陳○○、吳○○、葉○○、楊○○、陳○○、陳○○、陳○○、洪○○、

呂○○、許○○、許○○，當時均係申請人工會之會員，而該公告發布後，陳○○、楊○、陳○○、陳○○、洪○○、許○○與許○○即於106年11月27日退出申請人工會並與相對人簽立委任契約，更可證相對人於106年11月16日之解僱行為於主觀上確有不當勞動行為之認識，故可認定相對人解僱申請人陳○○等9人於主觀上具有不當勞動行為之認識，構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為。至於申請人吳○○雖因迄106年11月1日始復職而未參與上開勞資爭議調解會議，但亦係因其未與相對人簽立委任契約而被解僱，而屬參與工會活動即拒絕簽署委任契約而受到解僱不利益待遇，故亦構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為。

【裁決本文】

申請人：葉○○，住：新北市

李○○，住：桃園市

楊○○，住：桃園市

陳○○，住：桃園市

楊○○，住：新北市

汪○○，住：新北市

許○○，住：新北市

徐○○，住：桃園市

施○○，住：桃園市

向○○，住：桃園市

陳○○，住：新北市

吳○○，住：新北市

陳○○，住：桃園市

呂○○，住：新北市

新北市佳福育樂事業股份有限公司企業工會

設：新北市林口區文化二路一段 58 號 9 樓

工會代表人：葉○○，住：同上

共同代理人：陳彥寧律師

設：台中市西區台灣大道二段 186 號 20 樓之 5 (63 室)

複代理人：邱靖棠律師、程居威律師、蔡菰萍律師，設：同上

相對人：佳福育樂事業股份有限公司

設：台北市中山區松江路 237 號 13 樓

代表人：陳韻如，住：同上

代理人：朱瑞陽律師、許雅婷律師

設：台北市松山區八德路三段 30 號 9 樓

邱○○，住：新北市

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 5 月 4 日詢問程序終結，並於同日作成裁決決定如下：

主 文

- 一、 確認相對人於 106 年 11 月 6 日解僱申請人葉○○、楊○○、向○○及陳○○之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。
- 二、 確認相對人於 106 年 11 月 8 日解僱申請人李○○之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。
- 三、 確認相對人於 106 年 11 月 16 日解僱申請人陳○○、楊○○、汪○○、許○○、徐○○、施○○、陳○○、吳○○及呂○○之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。
- 四、 確認相對人於 106 年 11 月 6 日解僱申請人葉○○、楊○○、向○○及陳○○，於 106 年 11 月 8 日解僱申請人李○○與於 106 年 11 月 16 日解僱申請人陳○○、楊○○、汪○○、許○○、徐○○、施○○、陳○○、吳○○及呂○○之行為無效。
- 五、 相對人應於本案裁決書送達之翌日起 7 日內，回復申請人葉○○、楊○○、向○○、陳○○、楊○○、汪○○、許○○、徐○○、施○○、陳○○、吳○○、呂○○、陳○○及李○○於相對人處

之桿弟職務。

六、 相對人應給付申請人葉○○、楊○○、向○○、陳○○、楊○○、汪○○、許○○、徐○○、施○○、陳○○、吳○○、呂○○、陳○○及李○○如附表一所載之薪資，以及自 106 年 11 月 11 日起至申請人葉○○、楊○○、向○○、陳○○及李○○復職日止，按月於每月 10 日與 25 日給付如附表二所載之薪資及自每次發薪日之翌日起至清償日止，按年息 5%計算之利息，與自 106 年 11 月 26 日起至陳○○、楊○○、汪○○、許○○、徐○○、施○○、陳○○、吳○○及呂○○至復職日止，按月於每月 10 日與 25 日給付如附表三所載之薪資及自每次發薪日之翌日起至清償日止，按年息 5%計算之利息。

七、 申請人其餘之請求駁回。

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。」。

二、查申請人於民國（下同）106年12月13日向本會提出裁決申請書，於本會第一次至第四次調查會議陸續修正請求裁決事項為：（一）確認相對人於106年11月6日公告解僱會員楊○○、向○○、葉○○

及陳○○等4人之行為，構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為。(二)確認相對人於106年11月8日公告解僱會員李○○之行為，構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為。(三)確認相對人於106年11月16日公告工會會員陳○○、楊○○、汪○○、許○○、徐○○、施○○、陳○○、吳○○及呂○○等9人，因未與相對人簽立委任契約，終止僱傭關係並拒絕排班之行為，構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為。(四)確認相對人於106年11月16日命會員陳○○、楊○○、汪○○、許○○、徐○○、施○○、陳○○、吳○○、呂○○、陳○○、楊○○、葉○○、向○○、李○○等14人將私人物品搬離工作場所，並禁止進入工作場所之行為，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)確認相對人解僱申請人楊○○、向○○、葉○○、陳○○、楊○○、汪○○、許○○、徐○○、施○○、陳○○、吳○○、呂○○、陳○○及李○○等14人之行為無效。(六)確認相對人禁止申請人楊○○、向○○、葉○○、陳○○、楊○○、汪○○、許○○、徐○○、施○○、陳○○、吳○○、呂○○、陳○○及李○○等14人進入工作場所之不利益處分無效。(七)相對人應於裁決決定書送達之翌日起回復申請人楊○○、向○○、葉○○、陳○○、楊○○、汪○○、許○○、徐○○、施○○、陳○○、吳○○、呂○○、陳○○及李○○等14人與相對人間之僱傭契約，進行排班，按月給付工資及自本裁決申請書送達之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。(八)相對人應於裁決決定書送達之翌日起讓申請人等得繼續使用休息室。(九)相對人應於裁決決

定書送達之翌日起讓申請人等得進入工作場所，放置物品，提供勞務。上開請求核與與其先前所請求者均屬同一事實，且均自事實發生之次日起均未逾90日，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。

二、本件申請人具當事人適格，得依工會法第 35 條規定提出本件裁決申請：

1. 查本件申請人新北市佳福育樂事業股份有限公司企業工會(下稱「申請人工會」)係依工會法成立之企業工會，此有新北市工會登記證書(新北府勞組字第10030098號)(申證1)，相對人雖主張申請人工會之工會發起人無一人為相對人所僱用之勞工，自無從取得籌組相對人企業工會之當事人適格，申請人工會之設立不合於工會法企業工會籌組之規定，相對人並已就新北市政府准予申請人工會成立之處分向臺北高等行政法院提起確認行政處分無效之訴在案，惟此不影響申請人工會資格，而有工會法及勞資爭議處理法之適用，申請人工會得提起本件裁決申請。
2. 再查，基於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。基此於就勞方與雇主間究屬何種性質之民事法律關係，

宜採依實質關係寬鬆認定之審查標準。本件申請人所參加之工會既屬工會法第6條所指之企業工會，已如上述，復審酌新北市就業歧視評議委員會亦審定相對人與其桿弟間係屬勞動契約關係（參新北市府勞業字第10622694151號函檢附之新北市就業歧視評議委員會審定書），為貫徹不當勞動行為裁決制度保障工會合法活動之宗旨，申請人楊○○、向○○、葉○○、陳○○、楊○○、汪○○、許○○、徐○○、施○○、陳○○、吳○○、呂○○、陳○○及李○○等14人既為該工會之會員，如有工會法第35條之情形，自得依上開條文之規定申請裁決，從而應認本件申請人具本件申請裁決之適格。

貳、實體部分：

一、申請人之主張及請求：

- （一）申請人等任職相對人處多年，擔任桿弟乙職，工作內容為協助客人進行球場之使用。然相對人多年來均以共體時艱、經營問題等理由，強迫申請人等協助球場之清潔、維護，更要求申請人等協助玄關招待等事務，實令申請人等不堪負荷。
- （二）申請人就此多勉力配合，然自申請人任職相對人處以來，相對人均拒絕依法為申請人等投保勞工保險、全民健康保險及提撥勞工退休金，同時拒絕依法給付申請人等加班費，此外更以刷卡手續費名目等違法扣減申請人等之工資，長久以來均未依法提供申請人等各項保障，更進行多項剝削行為。
- （三）申請人等為保障及爭取自身之合法權利，乃於106年3月31日成立工會，並經新北市政府核准在案（申證1）。

- (四) 工會合法成立後，申請人等與工會即積極與相對人進行協商，希望相對人得以諒察申請人等的付出與努力，就所屬員工予以關懷與照護，然均未獲相對人之正面回應。
- (五) 申請人等迫於無奈，始於 106 年 7 月 17 日向新北市政府勞工局提出勞資爭議調解，經歷三次調解，相對人仍拒絕申請人等提出之投保勞、健保、提繳勞工退休金及返還刷卡手續費之請求（申證 2）。
- (六) 申請人等為求雙方和諧，不願輕啟爭端，乃再於 106 年 10 月 23 日向新北市政府勞工局提出第二次之勞資爭議調解，請求相對人依法投保勞、健保、提繳勞工退休金及返還刷卡手續費，然仍遭相對人無情拒絕（申證 3）。
- (七) 又，申請人等及工會原雖向新北市政府勞工局提出檢舉，但仍希望相對人釋出善意，而持續請託新北市政府勞工局暫不開罰。然相對人仍拒絕依法辦理，故而申請人及工會再無請託之餘，新北市政府勞工局即對相對人進行裁罰（申證 4）。
- (八) 申請人等及工會本期望透過新北市政府勞工局之介入與裁罰，相對人得以明白及諒解申請人等與工會之請求，而雙方得以進行理性及合法性之溝通。
- (九) 詎料，相對人竟於 106 年 11 月 6 日時，以單方公告之方式，指摘申請人楊○○、向○○、葉○○、楊○、陳○○、陳○○及陳○○等 7 人向新北市政府勞工局進行申訴乙事，破壞渠等與相對人間

之信任關係，是以相對人以此為由解僱渠等，並禁止渠等使用休息室（申證5）。

（十）相對人單方解僱工會會員之行為，造成工會會員之恐慌，工會成員李○○為安撫會員，乃於通訊軟體群組中說明違法解僱之補償可能（申證6）。然，相對人旋於106年11月8日，再以單方公告之方式，指責李○○於通訊軟體中散佈不實謠言，致令雙方信賴基礎不復存在，而解僱李○○，同時禁止李○○使用休息室（申證7）。

（十一）相對人為否決與申請人間係屬僱傭之法律關係，回避僱傭關係之相關法律責任，而於106年11月9日張貼公告，要求包含申請人等在內之桿弟簽署委任契約，否則即拒絕排班，藉斷絕申請人等經濟來源之方式，以逼迫申請人等就範（申證8）。

（十二）除此，相對人為趕盡殺絕，消滅工會之存在，於106年11月16日再次張貼公告，指稱工會會員楊○○、李○○、陳○○、楊○○、汪○○、許○○、徐○○、施○○、向○○、鐘○○、陳○○、陳○○、吳○○、葉○○、楊○○、陳○○、陳○○、陳○○、洪○○、呂○○、許○○、許○○等人拒絕簽署委任契約，故相對人與渠等人員間無法律關係存在，乃限期渠等人員將私人物品搬離工作場所，並拒絕渠等人員提供勞務、進入工作場所（申證9）。

（十三）相對人更多次迴避工會，直接與個別工會會員進行協商，告知工會會員若其配合簽立委任契約，並退出工會，即可回復排班，

故陸續均有會員退出工會（申證 10）。甚者，有大量之工會會員受迫於經濟壓力，而於 106 年 11 月 26 日申請退出工會，並離開工會溝通之通訊軟體群組（申證 11），工會並收到會員申請退會之存證信函（申證 12）。

（十四）相對人於 106 年 11 月 6 日公告解僱會員楊○○、向○○、葉○○及陳○○等四人之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。有關第 35 條第 1 款部分

1. 按工會法第 35 條規定：「第一項：雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：一、對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。二、對於勞工或求職者以不加入工會或擔任工會職務為僱用條件。三、對於勞工提出團體協商之要求或參與團體協商相關事務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。四、對於勞工參與或支持爭議行為，而解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。五、不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。第二項：雇主或代表雇主行使管理權之人，為前項規定所為之解僱、降調或減薪者，無效。」。

2. 按工會法施行細則第 30 條第 1 項：「本法第三十五條第一項第一款及第三款所稱其他不利之待遇，包括意圖阻礙勞工參與工會活動、減損工會實力或影響工會發展，而對勞工為直接或間接不利之對待。」。

3. 按貴會 106 年勞裁字第 7 號裁決所載：「工會之日常活動與爭議行為均受法律保障。而所謂工會活動，並不以工會會員大會、會員代表大會或理監事會所議決或指示之活動為限，即使是工會會員所為之自發性活動，只要客觀上是依循工會之運動方針所為之行為，亦應認為係屬工會活動，而受到法律的保護（本會 104 年勞裁字第 6 號裁決決定書意旨參照），經查申請人身為企業工會理事，因認為相對人苛扣工時未依法發給加班費而向桃園市政府勞動局檢舉，雖非以工會名義所為，惟其檢舉旨在促使主管機關檢查雇主有無依法核實發給加班費，事涉勞工勞動條件之保障與促進，與工會為促進所屬會員勞動權益之任務（工會法第 5 條規定參照），並無違背，揆諸上開意旨，核其行為應屬工會活動。」。
4. 據上，倘工會成員、幹部為保障會員勞動權益而申請勞動檢查，因屬工會活動，雇主若因工會或工會成員申訴勞檢而對工會成員、幹部有解僱、降調、減薪等不利待遇時，即屬違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款之規定，屬不當勞動行為，且依同條第 2 項，該不利益待遇應為無效，足堪認定。
5. 查，申請人等為保障會員之權益，向主管機關進行申訴勞檢，主管機關亦就相對人違法之事實作成處分（參申證 4）。惟相對人於遭受裁罰後，不思悔改，將裁罰文書貼於公告欄外，更於裁罰文書旁貼出解僱及禁止使用休息室之公告，公告內容：「茲因楊○○、向○○、葉○○、楊○、陳○○、陳○○及陳○○等人在與本球場之權利義務關係未明前即向新北市政府申訴，使本球場與伊等

之信任基礎不復存在，亦破壞本球場與伊等間長期以來互助共榮之默契，故本球場自即日起無法依往例之合作模式提供伊等排班之服務，伊等無法使用休息室、毋庸支付租金。特此公告。」(參申證5)，相對人之行為核屬違反工會法第35條第1項第1款無疑，是該處分依同條第2項即屬無效。

有關第35條第5款部分

1. 按最高行政法院 102 年度判字第 563 號判決意旨：「工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定：『雇主不得當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。』該禁止支配介入之行為本即含有不當勞動行為評價之概念，雇主之主觀意思已經被置入於支配介入行為當中，只要證明雇主支配介入行為之存在，即可直接認定為不當勞動行為，不需再個別證明雇主是否有積極的意思。此由工會法第 35 條第 1 項第 5 款僅以客觀之事實作為要件，而無如同條項第 1 款、第 3 款、第 4 款以針對勞工參與工會等行為而為不利益對待之主觀意思要件即明。」。
2. 次按貴會 106 年勞裁字第 20 號裁決：「申請人主張，其於 105 年 12 月 1 日於新竹廠區公開欲組織工會並徵求連署，並以電子郵件寄給全廠區員工及相對人董事長特助賴○○等人，不料相對人即於 106 年 1 月 17 日資遣申請人，相對人該行為將使相對人所有員工，是否加入連署成立工會或支持組織工會乙事產生寒蟬效應，對於申請人工會之成立、組織或活動，自有不當影響、妨礙或限制，該當工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為甚明。」。

3. 再按，貴會 106 年勞裁字第 14 號裁決：「相對人針對申請人勞資爭議裁決期間申請會務公假事宜對申請人袁○○記二小過懲處，破壞勞資爭議期間冷卻期間本意，並使申請人有循合法勞資爭議救濟仍遭事後報復懲處之聯想，莫非日後凡進入勞資爭議期間，相對人即可無正當理由拒絕批准申請人幹部之會務公假申請？並於裁決審理結束後再以『請會務假准否，暫予保留』作為隨時想要懲處就懲處之藉口？如此明顯破壞申請人工會與相對人間申請會務公假之勞資協議與慣行，客觀上引發寒蟬效應，構成支配介入工會不當勞動行為。」。

4. 綜上，倘雇主針對工會及工會成員經合法救濟渠道所為之救濟行為有所懲戒時，而致令工會及工會會員再透過此管道救濟會聯想到懲戒可能，發生寒蟬效應時，即構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，委無足疑。

5. 查，申請人等為保障會員之權益，向主管機關進行申訴勞檢，主管機關亦就相對人違法之事實作成處分（參申證 4）。相對人於遭受裁罰後立即就提出申訴之會員即楊○○、向○○、葉○○、楊○○、陳○○、陳○○及陳○○等 7 人進行解僱及禁止使用休息室之懲戒行為，更張貼懲處公告（參申證 5）。顯對申請人等之心理造成壓迫，而產生寒蟬效應，影響工會活動，至為顯然。

（十五）相對人於 106 年 11 月 8 日公告解僱會員李○○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。

1. 查，相對人以 106 年 11 月 6 日解僱工會幹部及會員，以此方式壓

迫工會活動之進行。就此，申請人李○○即於桿弟通訊群組中說明：「大家不要慌，公司（即相對人）不讓出班，這以後都可以提出要求公司補償，詳細內容晚一點問清楚會再告訴大家。」（參申證 6）

2. 孰料，相對人不思己過，更蔑稱申請人李○○之說明係屬散佈謠言，而對李○○進行解僱及禁止使用休息室之不利益待遇，並公告相關內容（參申證 7）：「茲因李○○在與桿弟與本球場之權利義務關係未明前即在 LINE 之桿弟群組散佈未經核實之言論誤導其他桿弟，使本球場與伊間之信任基礎不復在，亦破壞本球場與伊間長期以來互助共榮之默契，故本球場自即日起無法依往例之合作模式提供伊排班之服務，伊亦無法使用休息室、毋庸支付租金。特此公告。」。

3. 相對人對終止工會會員僱傭契約之不利益處分，造成會員心生恐懼，申訴人李○○基於安定工會會員之情緒及俾利工會活動遂行之目的，始於通訊群組進行前開言論，並無任何造謠或違反相對人規定之情事，卻遭相對人以莫須有之罪名羅織成獄，予以解僱，致令相對人經濟頓失所依。

4. 故而，相對人解僱及禁止使用休息室等行為，顯係針對申訴人李○○協助、履行工會活動之報復行為，核已該當工會法第 35 條第 1 款之違反。又，相對人之報復行為對於工會及工會會員在於工會活動之宣導及說明上業已產生寒蟬效應之情況，自亦構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之違反。

(十六) 相對人於 106 年 11 月 16 日命會員陳○○、楊○○、汪○○、許○○、徐○○、施○○、陳○○、吳○○及呂○○等 9 人將私人物品搬離工作場所，並禁止進入工作場所之行為，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。

1. 申請人在相對人之多重打壓下，仍勸勉會員持續向相對人爭取應有之權利，並且與所屬會員凝聚共識，拒絕簽立相對人提供之委任契約，以避免影響後續民事訴訟之結果。

2. 然，相對人旋於 106 年 11 月 16 日張貼公告，除否認其與桿弟間之僱傭關係外，並再終止陳○○、楊○○、汪○○、許○○、徐○○、施○○、向○○、鐘○○、陳○○、陳○○、吳○○、洪○○、呂○○、許○○、許○○等會員之僱傭契約，更要求會員楊○○、李○○、陳○○、楊○○、汪○○、許○○、徐○○、施○○、向○○、鐘○○、陳○○、陳○○、吳○○、葉○○、楊○○、陳○○、陳○○、陳○○、洪○○、呂○○、許○○、許○○等人將私人物品搬離球場，並禁止渠等進入球場。此有其公告可參(參申證 9):「楊○○、李○○、陳○○、楊○○、汪○○、許○○、徐○○、施○○、向○○、鐘○○、陳○○、陳○○、吳○○、葉○○、楊○○、陳○○、陳○○、陳○○、洪○○、呂○○、許○○、許○○，非本公司之僱用員工，亦未與本公司繼續簽立委任契約，則本公司與前開人員間已無任何法律關係，請前開人員於 106 年 11 月 17 日前，將私人物品搬離本球場，106 年 11 月 18 日起即不得進入本球場，若有違反者，逕依法處理。」

特此公告。」。

3. 據上可知，相對人為反擊工會及會員凝聚共識後拒絕簽立委任契約之工會活動，片面違法終止與前開人等（均為工會會員）之僱傭契約，並且要求前開會員立即移除私人物品，並脅迫前開會員不得再行進入球場，否則將依法訴追云云。其終止僱傭契約之行為業已違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款之解僱禁止規範，且其終止僱傭契約之行為、限期搬離及禁止進入工作場所之行為，均亦導致工會會員對參與工會活動產生恐懼，自亦該當工會法第 35 條第 1 項之違反。

（十七）申請人須依照相對人所安排之班表出勤，上、下班皆需簽到，請假須辦理請假手續，並服從相對人之工作規則，如有違反時並有受懲戒或制裁之義務，且必須親自履行勞務，另，對於工作內容並無裁量權，服務之方式、流程皆須依照相對人之規定辦理，實具有人格、經濟及組織上之從屬性，是，兩造間應屬僱傭關係；而申請人既屬相對人公司之員工，其依工會法之規定成立企業工會當屬合法有效：

1. 按「勞基法第 2 條第 6 款規定：『勞動契約：謂約定勞雇關係之契約』，據此而言，凡是具有指揮命令及從屬關係者，均屬之，是亦未以僱傭契約為限。故公司負責人對經理，就事務之處理，若具有使用從屬與指揮命令之性質，且經理實際參與生產業務，即屬於勞動契約之範疇，該經理與公司間，即有勞基法之適用；反之，則否（最高法院 95 年度台上字第 1492 號判決意旨參照）。勞基法

所規定之勞動契約，係指當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約，就其內涵言，勞工與雇主間之從屬性，通常具有下述特徵：(一)人格上從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。(二)親自履行，不得使用代理人。(三)經濟上從屬性，即受僱人並不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動。(四)組織上從屬性，即納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態。...公司之員工與公司間屬僱傭關係或委任關係，應以契約之實質關係為判斷。勞動契約之特徵在於從屬性…」此有臺灣高等法院臺中分院 105 年度勞上易字第 38 號民事判決可供參照；次按「僱傭（勞動）契約之本質，係當事人之一方，在從屬於他方之關係下提供勞務，以獲取他方給付之報酬。其主要內涵則在於受僱人對於雇主通常具有人格上從屬性（接受雇主之人事監督、管理、懲戒，並親自提供勞務）、經濟上從屬性（為雇主而非為自己之營業目的而提供勞務）、組織上從屬性（納入雇方生產組織體系之一環而非獨立作業）之特徵，此與單純受委託處理一定之事務，且通常就該事務之執行，具有獨立之裁量權之委任關係不同。究為僱傭（勞動）關係或委任關係，應就上開人格、經濟及組織上之從屬性高低加以判斷，前者從屬性較高，後者從屬性較低。」最高法院 104 年台上字第 1294 號民事判決亦可供參照（最高法院 96 年台上字第 2630 號民事判決、最高法院 103 年台上字第 2465 號民事判決亦同此旨）。

2. 職是，依上開實務見解所示，勞動基準法所定之勞動契約，係指

當事人之一方，在從屬於他方之關係下提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約，而依下列諸多跡證顯示，申請人等 14 人與相對人間確實具有人格上、經濟上及組織上之從屬性，雙方關係屬勞動契約關係，茲說明如下：

(1) 人格上從屬性：

A. 查，相對人係以排班方式要求申請人按班表出勤，並要求上下班須簽到，此觀相對人訂定之「桿弟出班公休休假規定辦法」(申證 13):「壹、桿弟出班由其主管視實際需要於前一日公佈上班時間，未經公佈者依預約擊球組數加十五人到場等候出班，不到者最遲不得超過上午十一時到場，上下班需打卡。」即可得知。而實際上，申請人雖非以打卡方式紀錄出退勤時間，但仍須於出退勤時，以手寫方式填寫出退勤時間(申證 14，另尚可參相證 7:106 年 9 月 12 日上下班簽到簿)。

B. 第查，有關申請人請休假部分，相對人亦嚴格規定不得排休之期日，以及請假必須辦理請假手續，此有相對人訂定之「桿弟出班公休休假規定辦法」(申證 13):「貳、每月休假四日星期假日或者國定假日不得排休，如休假者扣服務費新台幣壹仟元。」、「參、排休者應於前一日下午三時以前攜卡片或在登記簿登記，經由桿弟主管核准生效。」、「肆、連續請假二日以上應事先辦理請假手續，未事先辦理請假者應予停止任用，若重新任用時予以降級。」、「陸、桿弟無故不到或早退一日予以警告，二日予以降級，三日以上不予排班開除，漏班每月兩次以上以一日計算。」;「幸福高爾夫球場桿弟守則」(申證 15):「貳壹、有事不能前來服勤時務須

請假。如無故缺勤超過二天者應以開除。(病假例外)。」可稽。

C. 再查，細觀相對人所定之「幸福高爾夫球場桿弟守則」(申證 15)，更有以規制申請人在工作場所之行為舉止，且申請人並有接受相對人懲戒或制裁之義務，例如：「參、汽機車應停在指定之停車場不得任意停放。進場後不許穿拖鞋在四周徘徊走動。隨身物品請妥善保存不要亂放。違者每次扣服務費新台幣伍佰元正。」、「肆、在室內休息等班時，勿喧嘩嬉戲以保持室內之肅靜。在球場內請勿大聲叫喚以免影響來賓打球，違者扣服務費新台幣伍佰元，重則降級處分。」、「伍、桿弟在服勤時，應一律穿著球場所規定之制服，違者不得進場服務。…如已出場服務者扣服務費新台幣貳佰元。」、「陸、進出場即行打卡，不得代打卡，違者降級處分。」、「捌、依預約組數加十五人在調度室等候出班，不得離開崗位，接待客人來袋要將桿袋整齊排列位置不可拖曳及碰傷，違者扣服務費新台幣伍佰元。」、「玖、按出班先後順序不得代班，到出發站領取收費卡填明桿弟編號，核對球袋名牌無誤整齊裝上電動車至指定發球台並以白色梯為準一部接一部放好，準備迎接顧客。違者扣服務費新台幣伍佰元正。」。前開規定，多定有「違者降級處分」、「違者扣取服務費」之規定，以懲戒或制裁申請人。

(2) 勞務專屬性：

查申請人於排班後，必須親自履行勞務，不容許有代班之情形，此觀「幸福高爾夫球場桿弟守則」(申證 15)：「玖、按出班先後順序不得代班…」即可得知；而有關申請人如無法親自履行勞務，依前開守則之規定，原則上係由編號在後之桿弟遞補，如需由其

他人代班，則必須經過桿弟主任之同意。另，前開守則內容乃係經由相對人制定，並作為管理手段，實不容相對人片面否認，此亦可參新北市就業歧視評議委員會審定書（申證 16，頁 4）所述：「...惟被申訴人（按：即本案相對人）主張該遞補規範係源自桿弟間之公約，經本府於 12 月 9 日以電話隨機抽訪桿弟陳小姐，其表示該遞補規範並非桿弟間共同約定，而係被申訴人所規定，且該規範制定時，被申訴人之桿弟主任亦有參與，制定後桿弟主任亦有依該規範行使管理權之事實，故該規範實質上可謂被申訴人之管理工具，是被申訴人所述遞補規範為桿弟間之公約，亦不足採...」。

（3）經濟上從屬性：

查，申請人係與相對人約定以「按件計酬」之方式領取薪資，相對人並應於每月結算二次，而於每月十日、二十五日發放薪資。又申請人係在相對人開設之高爾夫球場，向前來打球之客戶提供服務，並依相對人統計之服務班表領取薪資，且有關服務客戶之設備，如：電動車、球具、制服等皆係由相對人提供，從而，若如相對人所稱其僅係提供媒合客戶與桿弟間之服務締約機會，則為何前開經營球場之器具皆係由相對人提供？甚者，若謂是提供服務締約機會，則使用相對人球場亦應支付場地費，然相對人亦未向申請人要求支付。職是，申請人顯非係為自己之營業而勞動，並不負擔公司之經營成本以及盈虧風險，與相對人間自有經濟上從屬性。

（4）組織上從屬性：

A. 查，申請人出勤時，須穿著相對人提供之制服（參「幸福高爾夫球場桿弟守則」（申證 15）：「伍、桿弟在服勤時，應一律穿著球場所規定之制服，違者不得進場服務。…如已出場服務者扣服務費新台幣貳佰元。」），並服從相對人之權威，已如上述；又，申請人對於工作內容並無裁量權，服務之方式、流程皆須依照相對人擬定之「幸福高爾夫球場桿弟守則」（申證 15）辦理，例如：「拾、遇見顧客即展露開朗笑容，親切問候：歡迎光臨，早（好）我是○號，很榮幸能為您們服務，請多指教，現在麻煩您來確認一下球桿，○支木桿○支鐵桿，後在收費卡註明及攜帶品，違者降級處分。」、「拾壹、前組來賓尚未遠離危險地區時，示意本組之來賓不可輕易擊球以免傷到其他來賓。保持距離以策安全。違者降級處分。」、「拾參、桿弟進場服務時，要小心看球，記住球位，行動要迅速正確，記明各方位碼數，以便利來賓打球。違者降級處分。」、「拾肆、進場服務之前，先點清球桿數目及附帶用品，打完球後要將球桿擦拭乾淨，將球具依序整理好後讓客人簽名確認，如數交給接待員（玄關人員）。違者降級處分。」、「拾陸、來賓擊球後所損壞之草皮。桿弟要隨時填回草皮整補創痕，填沙及掃平沙坑。違者降級處分。」、「拾柒、球上果嶺後，桿弟應把球的位置做記號，將球拾起擦拭乾淨後放回原位，注意人影勿遮住洞口，腳勿踏上球與洞的進行線。違者降級處分。」、「拾捌、如遇到初學的來賓而行動過於遲緩時，請善意勸告，讓打球較快的後組來賓先行通過。違者降級處分。」、「貳伍、客人打完球返回時，請客人清理球鞋後再進入會館。」。另亦可觀相對人制定之「幸福高

爾夫球場桿弟應注意補充規定事項」(申證 17):「一、不聽從桿弟主管之工作指揮監督輕者降級重者開除。」、「五、引導客人不要走保養梯台果嶺或上擊球果嶺，拖著腳或粗魯地走或跑，違者降級處分。」、「七、電動車未能充電不得出班，出班者扣一班。」、「八、漏班不到場者扣一班。」、「九、未經允許任意跳洞經發現扣服務費新台幣伍佰元正」、「十、出班時未能整肅儀容者不能出班，已出班回來扣一班。」、「十二、電動車進入地下室，整齊排列將車蓋掀開，違者扣一班。」、「十四、電動車進入車道不得關閉電源，離開控制視線，違者扣服務費新台幣伍佰元正。」、「十五、電動車要經常注重保養清潔，違者扣服務費新台幣伍佰元正。」。

B. 職是，申請人顯係與其他員工居於分工合作之狀態，蓋球場上有多組來賓打球時，絕非申請人中之一人即得處理，必須與其他員工協力互助，方得使打球來賓之活動進行順暢。而相對人所引臺灣台北地方法院 99 年度訴字第 29 號民事判決（參不當勞動行為裁決答辯書，附件 3），該判決於本案之重點應在於：「被告臺灣大車隊公司應否就被告己○○之上揭不法侵害行為負僱用人責任，應視被告臺灣大車隊公司與被告己○○在事實上或客觀上有無選任監督關係存在，及被告己○○是否為被告臺灣大車隊公司服勞務而定。」，故著重在相對人對申請人間是否具有指揮監督之僱傭關係，而如上所述，相對人對於申請人實具有高度之指揮監督；再者，依該判決所示：「依卷附被告己○○與被告臺灣大車隊公司簽訂之臺灣大車隊 G.P.R.S. 車機系統及商標使用契約書第 1 條：

「甲方（即被告臺灣大車隊公司）係經營計程車派車服務，提供乙方（即被告己○○）載運乘客之服務（以下簡稱派車服務），乙方無正當理由不得拒絕接受甲方所提供之派車服務，乙方並應向甲方租用所有成為臺灣車隊大車隊隊員所應具備之相關物件，以利甲方營運。乙方於簽訂本契約之同時，應依甲方現行規定繳納費用，以取得甲方提供之派車服務、甲方商標權之使用授權、排班使用權及相關設備物件之使用權」之約定可知（見本院卷第 123 頁），本件被告己○○係以支付固定費用之方式，向被告臺灣大車隊公司取得派車服務、商標權之使用授權、排班使用權及相關設備物件之使用權」，然查，本件申請人與相對人並未有簽訂書面契約，遑論雙方有申請人須支付相關費用方可使用相對人球場之約定，而有關服務客戶之設備，如：電動車、球具、制服等亦皆係由相對人提供，申請人僅須依相對人主管之排班，親自到球場提供勞務即可，是，相對人執此判決，比附援引，實屬有誤。

3. 末查，申請人等向新北市政府勞動檢查處提出檢舉時，新北市政府勞動檢查處亦認定雙方間具有僱傭關係，此觀新北府勞檢字第 1063583080 號、第 10635830801 號勞動基準法罰鍰裁處書所載（申證 4）：「…三、違規事實：本府勞動檢查處於前揭時日對受裁處人實施勞動檢查，依受裁處人所提供桿弟人事資料，並對照受裁處人所述，發現受裁處人與桿弟間具有僱傭關係…」、「三、違規事實：本府勞動檢查處於前揭時日對受裁處人實施勞動檢查，經抽查受裁處人所提供 4 至 6 月桿弟簽到簿及桿弟薪資月報表，並對照受裁處人受檢時陳述，發現受裁處人與所僱桿弟約定以按件計酬

給付工資，惟有使桿弟葉○○、陳○○、楊○、楊○○等人於 4 月 3 日 (…)、4 月 4 日 (…)、5 月 1 日 (…) 及 5 月 30 日 (…) 出勤提供勞務，未加倍給予當日工資。…」亦可得見。

4. 綜上所述，申請人與相對人間具有高度從屬性，雙方間顯係屬僱傭關係，而申請人既屬相對人公司之員工，依據工會法之規定成立「新北市佳福育樂事業股份有限公司企業工會」(即申請人工會)當屬適格主體，而申請人工會亦當合法有效成立，此觀新北市政府並以新北府勞組字第 1070045555 號函覆相對人：「說明：... 三、次查，佳福工會由葉○○等 30 人連署發起所送書面文件尚符合工會法第 6 條、第 11 條及其施行細則第 7 條至第 9 條規定，本府認事用法均無不當。」亦可得知。

(十八) 相對人於 106 年 5 月 25 日知悉工會存在後，為達打壓、瓦解工會之目的，即有藉由要求桿弟簽署委任契約使具有「工會會員身分」之桿弟被迫退出工會之不當動機；且相對人至遲於 106 年 8 月 25 日已知悉李○○、施○○、陳○○、向○○、葉○○為工會會員、11 月 3 日已知悉楊○○、陳○○、楊○○、汪○○、許○○、徐○○、陳○○、呂○○為工會會員、11 月 10 日已知悉吳○○為工會會員，然針對工會會員拒簽委任契約一事，相對人接連於 11 月 6 日、11 月 8 日、11 月 9 日、11 月 16 日等片面解僱申請人之行為當構成工會法第 35 條第 1 款、第 5 款之不當勞動行為：

1. 按「...就雇主之行為是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款「對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇」之不當勞動

行為判斷時，應依客觀事實之一切情狀，作為認定雇主之行為是否具有對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇之情形；至於行為人構成不當勞動行為之主觀要件，不以故意或過失者為限，只要行為人具有不當勞動行為之認識為已足。」、「按構成工會法第 35 條第 1 項各款之不當勞動行為的主觀要件不以故意或過失者為限，只要行為人具有不當勞動行為之認識為已足。又雇主依勞動契約或工作規則之規定，對勞工所為懲戒處分，可能同時存在不當勞動行為及權利行使之雙重動機競合。此時，是否成立不當勞動行為，其判斷基準應就該受懲戒處分之勞工在工會中的地位、參與活動內容、雇主平時對工會的態度等集體勞動關係的狀況、所為不利之待遇的程度、時期及理由之重大性等因素加以綜合判斷，特別應以雇主之處分與過去同種事例之處理方式是否不同，作為重要的判斷基準。因此，雇主縱使依據勞動契約或工作規則，對於懲戒處分具有裁量權限，如該懲戒處分依一般社會通念判斷已超過合理之程度，並綜合上述判斷基準，認為存在不當勞動行為之意思時，即有構成不當勞動行為之可能。」此有 貴會 101 年勞裁字第 1 號、101 年勞裁字第 9 號不當勞動行為裁決決定書可供參照。

2. 查相對人於 106 年 5 月 25 日即知悉有工會存在(參相證 14, 頁 6)，而申請人工會因相對人違反勞動基準法相關規定向新北市政府提出申訴，新北市政府勞動檢查處遂於 7 月 17 日實施勞動檢查，自此開始，相對人即口頭要求全部桿弟簽署委任契約，並藉此達到

打擊工會之目的，蓋依工會法第 7 條之規定：「依前條第一項第一款組織之企業工會，其勞工應加入工會。」可知，必須係具有僱傭關係之勞工方有加入工會之資格，然若簽定委任契約者，即非屬勞工，當不具成為企業工會會員之適格性，相對人即欲藉此瓦解、打壓工會，難謂無不當勞動行為之認識。

3. 第查，相對人要求桿弟簽訂委任契約時，即已私下透過其他桿弟知悉申請人工會之會員，並先尋找未加入工會之桿弟簽訂委任契約，而後，相對人欲找加入工會之會員簽訂委任契約時，申請人等工會會員即曾召集開會，並作成工會會員拒簽委任契約之決議，並由申請人工會之理事長葉○○於 106 年 9 月份時，向桿弟主任許○○表達工會會員拒簽，相對人公司無需找工會會員簽署委任契約之意思表示，職是，當相對人公司仍向各個桿弟詢問是否簽訂委任契約時，因工會已曾表達拒簽之意思，故未簽署者，相對人即可得知其屬工會會員，故對於申請人未簽委任契約之桿弟，除 8 月 25 日即已知悉之 5 人外（詳後述），對於其他人屬工會會員，相對人亦早有認識。另，在相對人刻意打壓下，更有多數會員陸續向工會表達退會之意，如陳○○（於 106 年 9 月 1 日）、陳○○、胡○○（於 106 年 11 月 5 日）、許○○、陳○○、許○○、楊○、洪○○、陳○○、陳○○（於 106 年 11 月 27 日）等，均因在不退出工會即無法簽訂委任契約而無法回相對人公司上班之經濟壓力下，被迫寄發存證信函表達退出工會（申證 12、申證 18），致使原有近 40 人、9 成之桿弟加入之工會，經過相對人打壓後，目前僅剩 14 人，退會率高達 6 成 5。

4. 再查，工會於 106 年 7 月 17 日向新北市政府勞工局申請勞資爭議調解並歷經 8 月 25 日、9 月 18 日、9 月 25 日三次調解，仍告調解不成立後（申證 2），為求勞資和諧，仍不願輕起爭端，復於 106 年 10 月 23 日再次向新北市政府勞工局申請勞資爭議調解，並於 106 年 11 月 3 日召開調解會議（申證 3），最終調解結果仍係不成立。然於 106 年 8 月 25 日進行第 1 次勞資爭議調解時，當天即由李○○、施○○、陳○○、向○○、葉○○等 5 名工會代表出席，故自斯時起，相對人即知悉申請人之前開 5 人具有工會會員身分。
5. 又查，細觀 106 年 9 月 18 日、9 月 25 日召開第二次、第三次調解會議時，該調解紀錄內容（申證 2）即載明：「有關刷卡手續費的退款，僅以工會會員 25 名為主，並由公司負擔手續費...」，職是，雖該次調解申請係以申請人工會之名義提出申請，並於調解會中要求相對人投保勞、健保、補提繳新制退休金以及返還刷卡手續費，然相對人已知悉該時工會會員有 25 人。而後，於 106 年 11 月 3 日 25 名工會會員以個人名義再次提出勞資爭議調解，要求前開事項時，更曾於調解會中向調解人廖○○明確表達調解會議名冊所載之 25 名調解申請人即為工會會員，此於當天列席之洪○○亦可作證。
6. 至於申請人中之吳○○雖非係在 106 年 11 月 3 日之調解會議名冊所載之 25 人名單中，然查，其於 106 年 11 月 1 日復職後，相對人隨即要求其須簽署委任契約，吳○○即因此契約性質爭議於 11 月 8 日提起勞資爭議調解，而相對人於 11 月 10 日收受後，隨即由樺弟主任許○○聯絡吳○○，吳○○即表示其於 11 月 1 日已加

入工會，依照工會決議工會會員拒絕簽署委任契約，許○○即斥責吳○○：「叫妳回來上班，不是叫妳回來加入工會的！」，是，相對人於 11 月 10 日亦已知悉吳○○為工會會員。

7. 綜上，有關相對人所提相證 14，申請人之葉○○、向○○、陳○○、楊○○已提起訴願救濟外，依上所述，相對人最遲於 106 年 8 月 25 日已知悉李○○、施○○、陳○○、向○○、葉○○為工會會員、11 月 3 日已知悉楊○○、陳○○、楊○○、汪○○、許○○、徐○○、陳○○、呂○○為工會會員、11 月 10 日已知悉吳○○為工會會員，故相對人於 11 月 6 日、11 月 8 日、11 月 9 日、11 月 16 日等片面解僱申請人之行為當構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為。

(十九) 依申請人工會及工會會員之退會及解僱時間歷程觀之，相對人至遲於 106 年 8 月 25 日已知悉李○○、施○○、陳○○、向○○、葉○○為工會會員、9 月 25 日已知悉許○○、汪○○、徐○○、呂○○、楊○○、陳○○、楊○○、陳○○為工會會員、11 月 10 日已知悉吳○○為工會會員，然針對工會會員拒簽委任契約、退出工會一事，相對人接連於 11 月 6 日、11 月 8 日、11 月 9 日片面解僱申請人等 14 人之行為已構成工會法第 35 條第 1 款、第 5 款之不當勞動行為：

1. 查，申請人工會於 106 年 3 月 29 日舉行第一次成立說明會，是日，參加人數為 39 人；3 月 31 日申請人工會舉行第一屆會員大會，並選出理事 4 人，分別為：葉○○（並擔任工會理事長，參申證 1）、李○○、陳○○、向○○，監事 1 人為：施○○。另，工會成立

之始，除前開 5 人外，尚有會員：楊○○、陳○○，陳○○、楊○○、汪○○、許○○、徐○○、陳○○、張○○、黃○○、張○○、張○○、陳○○、陳○○、鍾○○、吳○○、胡○○、陳○○、陳○○、郭○○、陳○○、黃○○、楊○○、陳○○、陳○○、陳○○、呂○○、許○○、陳○○、許○○、王○○、王○○、姜○○、李○○等 34 人。而參加申請人工會者，全部皆係相對人公司之桿弟，佔當時相對人公司桿弟人數比例之 9 成。而後經新北市政府 6 月 20 日以新北府勞組字第 10030098 號發予「新北市政府人民團體立案證書」核准在案（申證 1）。

2. 申請人工會成立後即積極向相對人協商有關桿弟勞動條件之相關權益，而在未獲相對人正面回應之情況下，始於 106 年 7 月 17 日向新北市勞工局提出勞資爭議調解，而歷經 8 月 25 日、9 月 18 日、9 月 25 日三次召開調解會議，相對人仍拒絕申請人工會及會員所提出之投保勞、健保、提繳勞工退休金及返還刷卡手續費之請求（申證 2）；甚者，申請人工會會員 25 人以個人名義於 106 年 10 月 23 日再次向新北市勞工局提出相同要求，以避免後續訟爭產生時，仍再次遭相對人無情拒絕（申證 3）。

3. 另查，申請人工會於上開申請勞資爭議調解之相同時期，亦同時向新北市政府勞工局提起相對人有違反勞動基準法之申訴，而新北市政府勞動檢查處遂於 7 月 17 日對相對人實施勞動檢查。相對人因遭前開機關裁罰（參申證 4），遂要求全部桿弟必須簽署委任契約，並退出工會，始得回任相對人處擔任桿弟工作並排班，茲詳述如下：

- (1) 相對人要求全部桿弟簽署委任契約時，即已曾私下透過其他桿弟知悉申請人工會之會員名單，並先尋找未加入工會之桿弟簽署委任契約，而後，再對加入申請人工會之桿弟，欲一一協談簽署委任契約。
- (2) 而申請人工會於知悉上情後，即曾於 106 年 9 月 4 日召開理監事會議，以臨時動議提案並作成工會會員拒簽委任契約之決議，此可參新北市佳福育樂事業（股）企業工會第一屆第七次理監事會議會議記錄（申證 21）：「…七.臨時動議:案由:有關公司未經工會同意，逕自強迫本會會員簽屬委任契約。說明:本會與佳福(股)公司協商期間，公司不得私下未通知理事會強迫會員簽屬委任契約。…決議:通過。本會所有會員未經理事會決議，不可與佳福(股)公司簽署委任契約。」。而經作成前開決議後，即由申請人工會理事長葉○○代表申請人工會向相對人桿弟主任許○○表達工會會員拒簽委任契約，相對人公司無需再找申請人工會會員簽署委任契約之立場。
- (3) 復查，相對人公司於 106 年 8 月 25 日、9 月 25 日、11 月 10 日即已明確知悉申請人葉○○等 14 人為工會會員，說明如下：
- A. 106 年 8 月 25 日進行第 1 次勞資爭議調解時，當日即由申請人工會理事長葉○○，及工會理事李○○、陳○○、向○○、監事施○○等 5 名工會代表出席（參申證 22），並於會中表達身分，而相對人則由邱○○副總經理出席，故自斯時起，相對人即知悉前開 5 人具有工會會員身分。
- B. 第查，106 年 9 月 25 日進行第 3 次勞資爭議調解時，申請人工會

曾爭取要求相對人應將桿弟基金返還予桿弟，惟相對人公司出席之邱○○副總經理提出「有關台北青田郵局第 486 號存證信函協調會」之文件（申證 23），其內容載明：「一、九十四年六月十一日以前有關桿弟基金之事經由前副總經理沈興發從中協調共識由公司提出新台幣伍拾萬元正作為桿弟福利。」，並主張 94 年曾與當時桿弟作成此決議。然當時協議之 50 萬，相對人公司並未依該決議核撥之，且 94 年簽名之桿弟與現行仍在職之桿弟有所差異，從而，申請人工會即主張：「…7. 有關桿弟基金 50 萬元的分配，應以現在仍在公司任職的桿弟以及 94 年協調會議紀錄名單中有簽名者為限，共 40 人，其中 23 人為工會成員。工會同意公司於 106 年 10 月 10 日前將該筆金額四十分之二十三匯入申請人工會的帳戶中。」（參申證 2：9 月 25 日新北市政府勞資爭議調解紀錄），並由當日出席之申請人工會理事長葉○○，當場以黃色筆畫記標明工會會員，即標註「許○○、楊○、汪○○、陳○○、陳○○、徐○○、李○○、陳○○、呂○○、楊○○、陳○○、楊○○、陳○○、陳○○、陳○○、陳○○、葉○○、施○○、向○○、胡○○、陳○○（按：後改名為陳○○）、鍾○○」等人，而另外以橘色筆畫記標註者，則係現仍在職，但未加入工會者。而當場確認完成後，申請人工會理事長葉○○並寫下「現任 39 個桿弟，會 23 個、非 16 個」之字樣。對此過程，本案相對人之程序代理人朱瑞陽律師亦有在場，此觀 106 年 9 月 25 日選定調解方式欄，有註明「對造人方調解委員：朱委員瑞陽」即可得知，另，當日尚有陳○○及黃○○兩位調解委員在場可證明相對人公司已知悉申請人工會會員之名單。

- C. 又查，細觀 106 年 9 月 18 日、9 月 25 日召開第二次、第三次調解會議時，該調解紀錄內容（申證 2）即載明：「有關刷卡手續費的退款，僅以工會會員 25 名為主，並由公司負擔手續費...」，職是，雖該次調解申請係以申請人工會之名義提出申請，並於調解會中要求相對人投保勞、健保、補提繳新制退休金以及返還刷卡手續費，然相對人已知悉當時工會會員有 25 人。而後，於 106 年 11 月 3 日 25 名工會會員以個人名義再次提出勞資爭議調解，要求前開事項時，亦曾於調解會中向調解人廖○○明確表達調解會議名冊所載之 25 名調解申請人即為工會會員，此於當天列席之洪○○亦可作證。
- D. 未查，申請人中之吳○○雖非係在 106 年 11 月 3 日之調解會議名冊所載之 25 人名單中，然查，其於 106 年 11 月 1 日復職後，相對人隨即要求其須簽署委任契約，吳○○即因此契約性質爭議於 11 月 8 日提起勞資爭議調解，而相對人於 11 月 10 日收受後，隨即由桿弟主任許○○聯絡吳○○，吳○○即表示其於 11 月 1 日已加入工會，依照工會決議工會會員拒絕簽署委任契約，許○○即斥責吳○○：「叫妳回來上班，不是叫妳回來加入工會的！」，是，相對人於 11 月 10 日亦已知悉吳○○為工會會員。
- E. 綜上，茲整理相對人知悉申請人工會及申請人等 14 人之時間表如下：

知悉時間	知悉名單	證據
106.5.25	申請人工會	新北市就業歧視評議委員會審定書（相證 14）

106.8.25	申請人葉○○、李○○、陳○○、向○○、施○○	106 年 8 月 25 日新北市政府勞資爭議調解紀錄（申證 22）
106.9.25	申請人許○○、汪○○、徐○○、呂○○、楊○○、陳○○、楊○○、陳○○	106 年 9 月 25 日新北市政府勞資爭議調解紀錄（申證 21）、有關台北青田郵局第 486 號存證信函協調會（申證 23）、調解委員陳○○及黃○○、調解人廖○○、調解列席人員洪○○
106.11.10	吳○○	

- (4) 承上，如前所述，申請人工會在作成工會會員拒簽委任契約之決議後，隨即通知各會員，並告知相對人公司樺弟主任許○○工會會員拒簽委任契約之決議。然相對人公司仍執意要求各個樺弟應簽訂委任契約，並退出工會作為回任公司排班之條件，而相對人為達打壓、瓦解申請人工會之效，即於 106 年 11 月 6 日公告解僱「楊○○、向○○、葉○○、楊○○、陳○○、陳○○、陳○○」等 7 人（申證 5），並隨後在 11 月 8 日公告解僱「李○○」（申證 7），短短 3 天內即解僱 8 名工會會員，造成申請人工會會員之恐慌，而致有多數會員陸續向工會表達退會之意並寄發存證信函予工會，如許○○、陳

○○、許○○、楊○、洪○○、陳○○、陳○○（於 106 年 11 月 27 日寄發）、胡○○（於 106 年 12 月 22 日寄發）、陳○○（於 106 年 12 月 25 日寄發）、陳○○（於 107 年 1 月 2 日寄發）、陳○○（於 107 年 1 月 10 日寄發，申證 24）等人，均因在不退出工會即無法簽訂委任契約而無法回相對人公司上班之經濟壓力下，被迫寄發存證信函表達退出工會之意（申證 12、申證 18），致使原 39 名工會會員、9 成之桿弟加入之工會，經過相對人打壓後，目前僅剩 14 人，退會率高達 6 成 5。且經查，前開退出工會者，亦因退會及簽署委任契約後，目前已全部回任相對人處排班（例如 106 年 11 月 6 日公告解僱之「楊○○、向○○、葉○○、楊○、陳○○、陳○○、陳○○」等 7 人，在楊○、陳○○、陳○○等發出存證信函退出工會並簽署委任契約後，相對人即讓其等於 12 月 1 日回任公司）。

（5）至於，106 年 11 月 9 日之公告，所解僱之桿弟除申請人「陳○○、楊○○、汪○○、許○○、徐○○、施○○、陳○○、吳○○、呂○○」等 9 人外，尚包括當時尚未寄發存證信函表明退出申請人工會之「許○○、許○○、洪○○、陳○○、胡○○、陳○○、陳○○、陳○○」等人，全部都是當時之工會會員。

（二十）有關桿弟招募任用、桿弟等級及晉級標準等，相對人公司訂有幸福高爾夫球場桿弟管理規則加以規範之，且相對人公司亦會聘請專業教練為桿弟進行教育訓練，職是，申請人等 14 人與相對人間確係成立僱傭關係：

相對人主張其並不會公開招募桿弟，而係由認識之桿弟透過關係介紹，且桿弟間類似一般師徒制，由資深桿弟訓練資淺桿弟，相

對人公司並無參與相關訓練，而關於晉級之決定非由相對人單方決定云云。惟查：

1. 有關桿弟招募之情形，依相對人公司訂定之幸福高爾夫球場桿弟管理規則（申證 25）第四條甄選及任用規定：「一、桿弟增補經核准後由桿弟主管負責招募，以登報或經人介紹為原則。…三、桿弟之甄選由桿弟主管、經理二位以上共同以面試及實地測驗進行評定，面試內容包括儀容談吐，工作意願及語言能力，實地測驗以走球場十八洞測驗其體能狀況。」可知，桿弟之招募任用係由相對人公司決定，並非可由桿弟自行決定之。
2. 第查，桿弟於球場上皆係一人獨立作業為客戶服務，根本無法一邊服務客戶，一邊訓練新人，否則將會影響服務品質而遭客戶抱怨及投訴；且，縱使例外情況下由 2 位桿弟共同服務客戶，客戶亦必須按照桿弟號碼順序指定前後位，而不可能有跳號由一位資深桿弟帶領資淺桿弟之情況產生。
3. 再者，參桿弟主管林○○於通訊軟體發佈之訊息：「公佈：4/24 星期一，公司聘請專業教練來場，特別為桿弟做專業及服務的教育訓練，除原已請休及出班者，其他人請於早上 8:00 準時至 2 樓上課，未準時到場者，一律依責任班漏班規則懲處，特此申明。」（申證 26）亦可得知，桿弟訓練亦係經由相對人公司聘請專業教練教導之，甚者，早期尚有聘請日文老師來場教學。
4. 末查，關於桿弟晉級部分，參相對人訂定之幸福高爾夫球場桿弟管理規則（申證 25）第五條即訂有「桿弟等級及晉級標準」，而依該附表六「桿弟等級晉級標準」所示內容可知，對於桿弟等級及

晉級條件設有相關規定；而依前開管理規則第六條桿弟晉級作業：

「桿弟（按：應為弟）主管評核符合桿弟晉級資格人員，平時之出勤率公差勤務、服從性、服務態度、語言能力、擊球規則，填具桿弟晉級評核表（…）共同評核並選定晉級人員後填具桿弟晉級名冊（…）呈球場經理核定後公佈。」可知，晉級規則及評核之人俱為相對人公司，係由相對人公司即可單方決定晉級與否。

二、相對人之答辯及主張：

（一）申請人之裁決申請駁回。

（二）申請人及申請人工會並無提起不當勞動行為申請之當事人適格。

1. 按勞資爭議處理法第 39 條第 1 項及第 51 條第 1 項規定，須基於工會法第 35 條第 1 項及第 2 項所生之爭議，始得依法提起裁決申請。

2. 次按，工會組織類型如下：一、企業工會：結合同一廠場、同一事業單位、依公司法所定具有控制與從屬關係之企業，或依金融控股公司法所定金融控股公司與子公司內之勞工，所組織之工會。二、產業工會：結合相關產業內之勞工，所組織之工會。三、職業工會：結合相關職業技能之勞工，所組織之工會。依本法第 6 條第 1 項所組織之各企業工會，以組織一個為限。工會法第 6 條第 1 項及第 9 條第 1 項訂有明文。再按，同法第 11 條之規定，「組織工會應有勞工三十人以上之連署發起，組成籌備會辦理公開徵求會員、擬定章程及召開成立大會。前項籌備會應於召開工會成立大會後三十日內，檢具章程、會員名冊及理事、監事名冊，向

其會址所在地之直轄市或縣（市）主管機關請領登記證書。」。

3. 參以工會法第 6 條之立法架構，係將工會區分為企業工會、產業工會及職業工會三類型，則企業工會既係結合同一廠場、同一事業單位勞工所組成之工會，該勞工與廠場及事業單位之法律關係即應以僱傭關係為限，如非屬事業單位（即企業）之內部人員，應非為企業工會之適格發起人。蓋非如此解釋，則對照工會法第 6 條第 1 項規定及依同法第 9 條第 1 項規定，將會產生如非屬事業單位內部聘僱關係之勞工，搶先以該事業單位為範圍設立企業工會，則受該事業單位聘僱之勞工反而再也無法籌組企業工會之怪異現象，此顯非為工會法規範所欲。
4. 以查，相對人所經營幸福高爾夫球場與其桿弟間係屬委任關係（以下詳述），相對人與桿弟早於 98 年間即簽署委任契約（相證 1），此為國內高爾夫球場間與桿弟間合作模式。惟因佳福企業工會（即申請人工會）之發起設立人依相對人之瞭解皆為桿弟，換言之，工會發起人並無一人為相對人僱傭關係之勞工，桿弟無從取得籌組相對人企業工會之當事人適格，佳福企業工會之設立不合於工會法企業工會籌組之規定。就此，相對人訴請新北市政府確認其所准予申請人工會設立之立案登記無效，雖經新北市政府前於 107 年 1 月 15 日回文，說明認其處分並無不當（相證 2），然相對人已於 107 年 1 月 24 日向臺北高等行政法院提起確認行政處分無效之訴。
5. 又查，因桿弟依法不得籌組相對人企業工會，姑不論相對人是否對申請人有工會法第 35 條第 1 項或第 2 項之任何行為，其自不構

成工會法第 35 條第 1 項及第 2 項之違反。甚且，行政處分無效者，其係自始、確定、當然無效，申請人工會既非為合法之工會，則相對人亦無從構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款妨礙工會活動之不當勞動行為。

(三) 相對人與桿弟間非屬僱傭關係，申請人本件申請即非裁決程序及工會法第 35 條所保障之範圍，本件裁決申請並無理由。

1. 緣工會法第 35 條之立法目的係為避免雇主以其他不當方式影響、妨礙工會成立，致妨礙工會運作及自主性，所為保障勞工團結權之規範；而裁決程序則係為就如雇主有違反工會法第 35 條規定時，能透過相較於法院為迅速之程序，透過具有勞動專長之專家學者組成裁決委員會就是否構成不當勞動行為之認定先行處理。故此可知，是否構成不當勞動行為首先之要件，在於「合法之工會存在」亦或「得以合法籌組工會之資格存在」時，始有勞工團結權保障之必要，如此前提要件不存在，即無從構成不當勞動行為。而參以工會法第 6 條及第 9 條之立法架構，如非屬事業單位（即企業）之具有僱傭關係之內部人員，應非為企業工會之適格發起人，其自無從成立企業工會，業如上述。既申請人工會之發起人（應為與相對人非屬僱傭關係之桿弟），其並不具有合法籌組企業工會之資格，相對人所為之任何行為，均無可能構成不當勞動行為。

2. 按最高法院 96 年台上字第 2630 號民事判決（附件 1）意旨，「按勞動基準法所規定之勞動契約，係指當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約，

就其內涵言，勞工與雇主間之從屬性，通常具有：人格上從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。親自履行，不得使用代理人。經濟上從屬性，即受僱人並不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動。組織上從屬性，即納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態等項特徵，初與委任契約之受委任人，以處理一定目的之事務，具有獨立之裁量權者迥然不同」。

3. 在高爾夫球運動產業中，桿弟之於擊球者，桿弟之任務及工作，包含給予擊球者專業之意見及相關分析，此為此高球運動生態之特殊互動關係；另一方面，桿弟之球場者，因在高球運動中，擊球者下場時並無須非得由桿弟在場協助，且球場之經營成效及來客率與是否有桿弟服務無涉，是以球場提供擊球者與桿弟間工作機會媒合之機會，此亦為高球運動中球場與桿弟間相互合作關係之彰顯。因在此特殊之高球產業環境下，相對人與球場桿弟間之關係，自然與員工間之僱傭關係迥異，相對人與桿弟間根本無僱傭關係之人格、經濟及組織從屬性之特性（詳如下述）。

（1） 相對人與桿弟申請人等間，並無人格上從屬性。

- A. 相對人僅提供媒合客戶與桿弟間之服務締約機會：桿弟申請人等係在相對人所經營幸福高爾夫球場執行桿弟之工作，工作主要包含為打球客戶判讀果嶺草紋、遞球桿、報碼數、替打球客戶開車等。依桿弟上開工作之內容，其所提供之勞務係為打球客戶之利益，專門服務打球客戶，桿弟勞務之提供專屬於打球客戶，相對人僅媒合客戶與桿弟間之服務締約機會。

- B. 桿弟係為客戶利益提供勞務：桿弟在為打球客戶提供勞務而在相對人所經營球場上之期間，雖偶爾會由桿弟為果嶺進行拔草、補沙之工作，其係為避免高爾夫球受雜草影響改變方向或力道，係為能更準確為打球客戶判讀果嶺所需行之工作，否則此將影響桿弟為打球客戶服勞務之品質，該勞務之提供係為打球客戶之利益，亦係為接續服務下一組打球客戶提供完善之打球環境。
- C. 相對人對桿弟無指揮監督權限：相對人內部就僱傭關係之員工管理，訂定有佳福育樂事業股份有限公司人事管理規章（相證 3）其中明確規範員工之工作時間、請假、管理及獎懲等，該等人事管理規章並不適用於桿弟，桿弟另以其桿弟人員為特定對象，為使所有桿弟能公平分配打球客戶以提供服務，為自律、自治之管理，自行訂定有自律規章（相證 4），是此可知，相對人對於桿弟申請人等，並無指揮監督之管理權限。
- I. 桿弟工作時間不受相對人指揮監督：桿弟提供勞務並無固定之工作時間，桿弟提供勞務之時間，係以打球客人出發時間為準，此有相對人 106 年 9 月 12 日出發登記表（相證 5）可參。蓋相對人球場會依預定打球客戶來客數再依桿弟編號以流水號方式進行媒合配對服務（參 106 年 12 月 21 日桿弟排班表，相證 6）。而在相對人球場內雖有紀錄桿弟上下班之簽到時間（參 106 年 9 月 12 日上下班簽到簿，相證 7），惟其係為使相對人可以依此知悉目前排班等待之桿弟組數，以在最有效率之狀況下提供媒合機會，該簽到時間僅代表桿弟至球場可為打球客戶提供服務之時間，在打球客戶出發時間前或其他非服務客人上場之時間，桿弟可自由於

其向相對人租用之休息室休息，此有桿弟 106 年 9 月住宿明細表（相證 8）可參。甚且，桿弟於球場停車、使用上開休息室，須另外繳費，此亦有 102 年 9 月至 106 年 12 月停車收費表（相證 9）可稽，桿弟使用球隊休息區域空間，桿弟亦從桿弟基金中支出聘請專人打掃（參 105 年 8 月桿弟基金明細表，相證 10）；而相對人之員工，均係可不用付費使用休息室及停車，二者間之管理確有即大之不同。

II. 桿弟可自由決定出班與否無須向相對人請假：桿弟無法提供服務，事先以電話或通訊軟體向相對人所聘請作為與桿弟溝通之專門窗口人員林○○報備即可，不需相對人核准，亦不會因此扣薪、懲處，僅係喪失服務打球客戶機會，會由其他排班之桿弟遞補。惟若未報備未至球場提供服務，為免影響其他桿弟服務之機會，依桿弟內部自行擬具之共識自律規章（即相證 4），對於未事先報備之桿弟將有罰款之處罰，惟該等處罰係由桿弟自行執行，而處罰之罰款亦係繳納至桿弟基金，依桿弟基金管理辦法（相證 11）運用在桿弟福利及自治事項，而與相對人無涉，該基金亦不會使用於相對人一般員工。

III. 桿弟可自由選擇提供勞務對象享有完全之自主權限：桿弟於排班時，對於相對人所提供媒合之打球客戶機會，有完全之自主決定權限，桿弟可以選擇拒絕服務客戶，此有 106 年 10 月 26 日桿弟意見表（相證 12）可參。對於不受桿弟歡迎之打球客戶，在口耳相傳下，甚有連續數位後補桿弟皆拒絕服務之情事，此可由相對人原負責協助相對人與桿弟間所有溝通事項之林○○可證，

相對人對此揭之情形，實際上亦均完全尊重桿弟拒絕服務之決定，此更彰顯相對人對於桿弟確無指揮監督之情形。

IV. 桿弟可以自由選擇在非相對人經營球場提供勞務：相對人並未禁止桿弟僅得服務相對人球場之客戶，且在相對人球場服務之桿弟許○○，亦有在其他球場服務其他球場之客戶，桿弟提供勞務無專屬性，與相對人一般員工不得兼職大不相同。甚且，桿弟工作所需之技能，多類似師徒制由新手自行尋找老手桿弟學習，相對人並無提供相關職能訓練，併予敘明。

V. 基上說明，相對人對於桿弟並無指揮監督之管理權，與相對人一般員工不同，此與僱傭關係應具有人格從屬性特定大相逕庭，是此，相對人與桿弟間自非屬僱傭關係無疑。

(2) 相對人與桿弟申請人等間並無經濟上之從屬性。

桿弟工作內容（如判讀果嶺、報碼數、拔除果嶺雜草等），是為打球客戶提供打球輔助服務，以展現桿弟服務之價值，用指揮性或計畫性方法對於自己所從事工作加以影響，而非為球場之目的為勞動。桿弟是否提供服務以收取桿弟費收入，全由其自主決定安排。球場每日依桿弟到場狀況，依其時間先進行與打球戶間之機會排班，桿弟可通知不到球場服務，或到場後拒絕為特定打球客戶服務，顯係為自己而為營業，與相對人間並無經濟上之從屬。

球場對於桿弟費是代收代付性質，亦即相對人向打球客戶收取桿弟費後，再轉交予桿弟，可避免打球客戶打球完畢後拒不支付服務費用與桿弟之風險，且若打球客戶是以信用卡付費，銀行手續

費亦由桿弟自行負擔(參106年11月1日至15日桿弟費月報表，相證13)，此亦桿弟為自己而為營業之展現；甚且，依高爾夫球場(俱樂部)各項收入之徵免娛樂稅及營業稅認定標準(附件2)，「收取球童費如係由高爾夫球場代收代付者免徵娛樂稅及營業稅…以上球場均應將球童之所得資料通報稽徵機關。」可知，依國稅局之認定標準，如桿弟費係為球場向擊球者代收付者，其自非屬球場之營業收入，並不課徵球場之營業稅，故在稅務上，桿弟費係獨立於球場之經營收入外，其無經濟上之從屬。

(3) 相對人與桿弟申請人等間並無組織上之從屬性。

桿弟為果嶺拔草、補沙等工作，僅係為打球客戶所託協助判讀果嶺之相關工作，亦為接續之打球客戶提供完善之打球環境，而非基於員工身分之工作分配，球場營運相關工作之分配並無包含桿弟之工作，此有佳福育樂事業股份有限公司人事管理規章(參相證3)一、員工工作時間可參。

又按，臺灣台北地方法院99年度訴字第29號民事判決(附件3)，「本件被告己○○係以支付固定費用之方式，向被告臺灣大車隊公司取得派車服務、商標權之使用授權、排班使用權及相關設備物件之使用權，換言之，被告臺灣大車隊公司僅為被告己○○提供與不特定乘客締結旅客運送契約之機會，或為締約之媒介，被告己○○從事旅客運送契約業務，係專為自己之利益，並非為被告臺灣大車隊公司之利益而提供其勞務，綜上要難認定被告臺灣大車隊公司就被告己○○從事旅客運送契約業務有何事實上之指揮監督關係。」依上開司法實務之意見，計程車司機加入車隊

之服務方式，其僅是車隊提供締約機會予司機，雙方間並無指揮監督之僱傭關係，此與相對人僅媒合客戶與桿弟間之服務締約機會，桿弟勞務之提供專屬於打球客戶之服務模式相同，球場與桿弟為合作互利關係，球場營運並不必然需要有桿弟服務，基此桿弟在高爾夫球運動中之角色及服務之特性，球場之營運，桿弟實非為必要之組織編制人員，與車隊與司機間之服務模式相同，足見桿弟對球場無組織之上從屬性。

(四) 縱認申請人工會係合法成立，相對人於 106 年 11 月 6 日、11 月 8 日、11 月 9 日及 11 月 16 日作出公告時，係基於委任關係之任意終止權，並無不當勞動行為之主觀意圖，亦無支配介入之行為，更無要求勞工以不加入工會為僱用條件。

1. 按最高行政法院 105 年度判字第 134 號行政判決（附件 4）意旨，「工會法第 35 條第 1 款、第 3 款、第 4 款須證明針對勞工參與工會等行為而為不利益對待之主觀意思；第 5 款之成立，不以意思要件為必要，但仍須能證明『支配介入』行為存在。」。
2. 又按，稱委任者，謂當事人約定，一方委託他方處理事務，他方允為處理之契約；有承受委託處理一定事務之公然表示者，如對於該事務之委託，不即為拒絕之通知時，視為允受委託；當事人之任何一方，得隨時終止委任契約，民法第 528 條、第 530 條、第 549 條第 1 項定有明文。
3. 縱認申請人工會係合法成立（僅為假設），然相對人與桿弟間屬委任關係而非僱傭，已如所述，相對人與桿弟間早於 98 年間即簽署委任契約（參相證 1），相對人委任桿弟向打球客戶提供桿弟服務，

桿弟亦委任相對人球場代收桿弟服務費，此亦為國內高爾夫球場間與桿弟間合作模式。雖嗣後無書面續簽委任契約，惟雙方對於提供桿弟服務及代收桿弟服務費之事務，皆有委任之意思表示亦或意思實現，是以，雙方應視為允受委託，成立委任契約，相對人與桿弟間之委任關係亦以此為基礎存續多年。

4. 有關相對人於 11 月間所為之 4 次公告，其係基於相對人與桿弟間委任關係，與申請人工會及其會員身份無關，並無針對勞工參與工會等行為而為不利益對待、不予僱用或支配介入，不構成不當勞動行為，爰說明如下：

(1) 11 月 6 日公告並無違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之規定。

查申請人工會及申請人，於 106 年 7 月至 10 月以其與相對人為僱傭關係，而提起勞資爭議調解，要求相對人應為其加保勞健保及提繳勞工退休金等，然因相對人與桿弟間之法律關係長期即為委任關係，桿弟非為相對人組織內部之人員，申請人工會及申請人於調解過程中之訴求，顯係要求相對人變更長久以來之法律關係，故歷經數次調解而未能有所共識。惟楊○○等 7 人竟於調解未果後，以與調解無關之事項，向新北市政府申訴相對人未給予特別休假及國定假日出勤加倍工資，然因楊○○等 7 人明知相對人與其係屬委任關係，竟以損害、使相對人受裁處為目的而為申訴，其確已破壞雙方間長期以來委任之信賴基礎，相對人才基於委任任意終止權，於 106 年 11 月 6 日公告終止委任關係。

相對人前揭公告並非因楊○○等 7 人係為申請人工會之會員而停

止排班，相對人主觀上並無不當勞動行為之認識；甚且，相對人與楊○○等人終止委任關係，其客觀上亦無足引發申請人等所謂之寒蟬效應，相對人並無支配介入工會活動之行為。再者，新北市政府 107 年 1 月 19 日就業歧視評議委員會審定書（相證 14），其亦肯認相對人於 106 年 1 月 6 日所為之公告，與楊○○等 7 人是否具有工會身份並無關聯，而評議認為相對人並無違反就業服務法第 5 條第 1 項之規定，此亦足佐證相對人並無構成不當勞動行為之情事。該審定書之理由略為，「被申訴人（即本案相對人）於 8 月 25 日勞資爭議調解時，知悉 5 名桿弟為工會會員（李○○、施○○、陳○○、向○○、葉○○），惟被申訴人知悉後並未針對該 5 名桿弟不予排班…且於 11 月 6 日公告不予排班之桿弟，除裁處書所列 7 名桿弟外，並無包含前已知悉具會員身分之李○○、施○○及陳○○等 3 名桿弟；此外，不予排班之桿弟中，除向○○及葉○○外，被申訴人客觀上並未知悉楊○○、楊○、陳○○、陳○○、陳○○等 5 人具工會會員身分；再查，申訴人之一葉○○12 月 6 日電話訪談紀錄表示，被申訴人係因勞動檢查沒通過，遂將 7 名桿弟不予排班，尚非因渠等具有工會會員身分。」（參相證 14，第 7 頁）

(2) 11 月 8 日公告並無違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之規定。

申請人李○○於桿弟通訊 LINE 群組中「公司不讓出班，這以後都可以提出要求公司補償」之言論，其並未有任何法律依據，並有煽動桿弟對抗相對人之意涵，雙方間信賴基礎不復存在，相對人

才基於委任任意終止權，終止委任關係，並非因李○○為申請人工會之會員而停止排班，相對人主觀上並無不當勞動行為之認識，客觀上亦無支配介入之行為。

(3) 11月9日公告並無違反工會法第35條第1項第1款、第2款及第5款之規定。

因相對人與桿弟間長期即屬委任關係，相對人於11月9日公告盡速簽署委任契約，其僅係相對人與桿弟間之委任關係書面化，以期相對人與桿弟能在穩固之法律基礎上繼續合作，此與桿弟是否為申請人工會之會員無涉。此亦為新北市政府107年1月19日就業歧視評議委員會審定書所肯認，該審定書所據之理由為，「經對照已簽署之委任契約書及排班表後，確有1名桿弟並不具工會會員身分，仍因未簽署委任契約書而未與排班；再者3名申訴人（楊○○、陳○○、陳○○）於11月27日簽署委任契約書，被申訴人隨即於12月開始將渠等列入排班，並未因知悉渠等具工會會員分而繼續不予排班；另申訴人之一葉○○於12月6日電話訪談中，亦表示已有部分申訴人簽署委任契約書，並開始繼續排班，故難認被申訴人係針對具工會會員身分之桿弟不予排班之不利處分。」

（參相證14，第8頁）據上，相對人主觀上絕無不當勞動行為之認識，客觀上亦無支配介入之行為。

再者，相對人要求桿弟簽署委任契約，並無要求申請人工會會員退會，且簽署委任契約亦不必然導致或產生申請人工會會員退會之情形，申請人等並未舉證證明簽署委任契約與申請人工會會員退會之關聯性，相對人自不構成工會法第35條第1項第2款之不

當勞動行為。

- (4) 11 月 16 日公告並無違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之規定。

11 月 16 日之公告係相對人基於委任任意終止權終止楊○○等 22 人之委任關係，相對人請楊○○等 22 人將私人物品搬離球場，並禁止進入，係基於與渠等之委任關係已終止，而與申請人等是否為申請人工會之會員無涉，相對人主觀上並無不當勞動行為之認識，客觀上亦無支配介入之行為。

- (五) 縱認相對人所為 106 年 11 月 6 日、11 月 8 日、11 月 9 日及 11 月 16 日公告有構成不當勞動行為，於作出公告時，除申請人工會理事外，相對人對於申請人其餘人員之會員身分並無認識，而無不當勞動行為之主觀意圖。

退萬步言，縱認相對人所為公告有構成不當勞動行為(僅為假設)，然相對人僅於調解程序中，知悉申請人工會之 5 名理事，並不知悉申請人工會其餘會員為何人，則除 5 名理事外，相對人並無認識其餘申請人之工會會員身份，自不該當有因會員身份而有不利利益行為之認識，而無不當勞動行為之主觀意圖，併予證明。

- (六) 相對人與桿弟間並無從屬性非屬僱傭關係，申請人本件申請即非裁決程序及工會法第 35 條所保障之範圍，本件裁決申請並無理由。

1. 桿弟服務並無人格從屬性

首先證明者，有關相對人所提出之「桿弟出班公休休假規定辦法」(申證 13)、「幸福高爾夫球場桿弟守則」(申證 15)、「幸福高爾

夫球場桿弟應注意規定補充事項」(申證 17) 等證據資料，經詢目前任職於相對人之管理人員及自 94 年擔任桿弟聯絡窗口林○○，均未有人曾看過前開之申證 13、15 及 17，故前開證據之形式真正尚有未明。縱如前開之證據曾經存在（僅為假設），惟該等文件應類似於一般對於供應商之管理，依一般業界之商業習慣，業主對於供應商服務之提供亦均會要求具備一定行為準則（如：進出時間紀錄、安全及規範之遵守等，諸多上市櫃公司之廠區管理均屬常見型態），非謂承攬關係即可完全無視業主之規範。甚且，有關現行相對人之桿弟自律公約規範，其與該等文件並不相同（詳后述），申言之，該等文件既於 94 年以來均未曾於相對人球場中實行，對於相對人之桿弟並無拘束力，申請人如何能以對雙方並無拘束，且其恐亦未曾施行之文件而為主張？甚且，該等文件並無相對人公司或球場用印或人員簽屬，實難以該等文件之內容認定桿弟具有人格從屬性。

- (1) 有關申證 13 之壹、規定，其上文字係載明「上下班需打卡」，而申請人亦自承其等於擔任桿弟之期間並無打卡（參不當勞動行為裁決案件補充理由狀第 5 頁）。
- (2) 有關申證 13 之貳、規定，其上文字係載明「每月休假四日」，然相對人桿弟是否到班排班可自由決定，蓋以 106 年 3 月桿弟之簽到簿中（相證 16），隨機選取 5 人楊○、周○○、陳○○、黃○○及胡○○，其到班之日數分別為 29 日、25 日、22 日、22 日及 19 日，即可明確知悉並無 4 日休息之固定日數。
- (3) 有關申證 13 之參、規定，其上文字係載明「排休者於前一日下

午三時以前攜卡片或在登記簿登記，經由桿弟主管核准生效」，然相對人桿弟是否到班排班可自由決定，並無上開作業之情形。

(4) 有關申證 13 之肆、規定，其上文字係載明「應事先辦理請假手續，未事先辦理請假者應予停止任用，若重新任用時予以降級」，而申證 13 之陸、規定亦係未請假之處理。然相對人內部並無桿弟請假手續之作業流程，申請人所稱之請假手續為何？應由其舉證以實其說，再者，相對人業務運轉以來亦未曾有如前揭規定停止任用桿弟、警告或降級之情事。

(5) 有關申證 15 之參至玖、規定，其文件雖規範「降級處分」、「違者扣服務費」，然該規範至多僅是類似針對供應商管理，業如上述，無足以此認桿弟與相對人間具有人格上從屬。

2. 桿弟服務並無勞務專屬性

申請人以申證 15 之玖、排班順序之規定，及申證 16 新北市府就業歧視審定書內容主張桿弟與相對人具有勞務專屬性云云。然查，相對人就申證 16 審定書之認定業已訴願救濟中，且申證 15 相對人並不知悉，業如上述。而桿弟排班之先後順序，其係為桿弟排班公平性為目的之長期運作結果，有關媒合之先後順序自應有雙方認可之一定作業標準，否則相對人應如何能讓桿弟對於相對人提供媒合機會時，是具有公允性？再者，申證 16 之審定書內容，新北市政府所認定之依據係以其於 106 年 12 月 9 日電話隨機抽訪桿弟陳小姐所得知之內容，然審定書僅為部分引述，究桿弟真實完整之陳述為何？此即有疑。

3. 相對人與桿弟申請人等間並無經濟上之從屬性

申請人雖主張有關服務客戶之設備，如：電動車、球具、制服等皆係由相對人提供……若謂是提供服務締約機會，則使用相對人球場亦應支付場地費，然相對人亦未向申請人要求支付云云。惟查，相對人提供服務締約機會，與桿弟間是為委任合作關係，雙方就費用分擔為綜合考量，並非因相對人協助免費提供部分物品即可認定雙方具僱傭關係，先予敘明。次查，有關申請人所述服務客戶之設備，相對人並未提供桿弟球具以服務客戶，球具係為客戶自備；而客戶擊球所使用之電動車雖為相對人所提供，然其係為是提供給擊球客戶使用；而就制服部分，其係為使打球客戶能一眼即知服務人員何在，其與台灣大車隊司機均相同。又，相對人對於桿弟使用休息室、停車，收有住宿休息費用（參相證 8）、停車費（參相證 9），與相對人內部僱傭關係員工並無收費實有不同，故申請人之主張實不足採。

4. 相對人與桿弟申請人等間並無組織上之從屬性

（1）申請人雖主張桿弟與其他員工居於分工合作之狀態具有組織上從屬云云。而查，以現今商業活動之模式，承攬工作者與其他人員亦多會有分工之情形，如以室內裝修工程為例，木工、水電、系統工程等，其均是為服務業主而具有分工合作關係之不同承攬工作者，申請人不得僅以桿弟服務打球客戶會有與相對人員工作上之分配，即認具有組織上之從屬。

（2）申請人復又主張本件申請人與相對人並謂有簽訂書面契約，遑論雙方有申請人須支付相關費用始可使用相對人球場之約定，而有關服務客戶之設備，如：電動車、球具、制服等皆係由相對人提供，

申請人僅須依相對人主管之排班，親自到球場提供勞務即可云云。惟按契約之成立不以書面為必要，當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即為成立，民法第153條第1項定有明文。且如前所述，桿弟必須給付住宿休息費用、停車費等，甚者，有些設備係因桿弟要求，相對人無償提供借用，如桿弟為服務客戶於果嶺拔草、補沙時所須使用之水桶等器具。申請人無考量前述情事而主張桿弟具有組織上從屬性，實屬有誤。

（七）縱認申請人工會係合法成立，相對人於106年11月6日、11月8日、11月9日及11月16日作出公告時，係基於委任關係之任意終止權，並無不當勞動行為之主觀意圖，亦無支配介入之行為，更無要求勞工以不加入工會為僱用條件。

1. 申請人雖於補充理由狀中主張：「相對人於106年5月25日即知悉有工會（申請人工會）存在，而申請人工會因相對人違反勞動基準法相關規定向新北市政府提出申訴，新北市政府勞動檢查處遂於7月17日實施勞動檢查，自此開始，相對人即口頭要求全部桿弟簽署委任契約，並藉此達到打擊工會之目的」云云。

惟查相對人與桿弟間早於98年間即簽署委任契約（參相證1），此亦為國內高爾夫球場間與桿弟間合作模式。雖嗣後無書面續簽委任契約，惟雙方對於提供桿弟服務及代收桿弟服務費之事務，皆有委任之意思表示亦或意思實現，是以，雙方應視為允受委託，成立委任契約，相對人與桿弟間之委任關係亦以此為基礎存續多年。因相對人與桿弟間長期即屬委任關係，相對人要求簽署委任契約，其僅係相對人與桿弟間之委任關係書面化，以期相對人與

桿弟能在穩固之法律基礎上繼續合作，此與桿弟是否為申請人工會之會員無涉。申請人亦未說明 106 年 5 月 25 日乃至於 7 月 17 日之時間點，相對人如何知悉何人具有工會會員身份？此關乎相對人是否有不當勞動行為之認識，申請人既未為任何舉證，其空言主張實無理由。

2. 申請人另主張申請人等工會會員及曾召集開會，並作成工會會員拒簽委任契約之決議，並由申請人工會之理事長葉○○於 106 年 9 月份時，向桿弟主任許○○表達工會會員拒簽……故未簽署者，相對人即可得知其屬工會會員，故對於申請人未簽委任契約之桿弟，除 8 月 25 日及已知悉之 5 人外，對於其他人屬工會會員，相對人亦早有認識云云。

惟查，相對人對前稱工會會員拒簽委任契約之決議並不知悉，申請人應負舉證責任；即便葉○○向許○○表達工會會員拒簽，然如何推論未予簽署者即屬工會會員？申請人如此主張之關聯性顯屬牽強，申請人以不明確之事實及有誤之邏輯推論相對人知悉工會會員，實不可採。

3. 另申請人主張 106 年 9 月 18 日、9 月 25 日召開第二次、第三次調解會議時，該調解紀錄內容（申證 2）即載明：『有關刷卡手續費的退款，僅以工會會員 25 名為主…』…相對人已知悉該時工會會員有 25 人。而後，於 106 年 11 月 3 日 25 名工會會員以個人名義再次提出勞資爭議調解……更曾於調解會議中向調解人廖○○明確表達調解會議名冊所載之 25 名調解申請人即為工會會員云云。惟查，9 月 18 日、9 月 25 日調解紀錄桿弟基金分配有關工會會員

人數部分（參申證 3，106 年 9 月 25 日調解方案），僅係為計算匯入申請人工會帳戶金額比例，此至多僅得證明斯時相對人僅知人數，但未能證明相對人即知悉工會會員名單，且因該次調解並未成立，調解方案之記載係屬委員之建議，並未予以實際執行，更顯見相對人並不知悉工會會員名單之狀況。

至於 106 年 11 月 3 日調解會議，細觀調解紀錄皆無提及調解會議名冊所載之 25 名調解申請人即為工會會員，足見申請人是否具工會會員身分，並非調解考量之重點，調解雙方未就此點未有任何著墨，相對人對於 25 名調解申請人是否為工會會員並不知悉，亦非相對人對於調解所考量事項。

4. 另申請人主張吳○○即因契約性質爭議於 11 月 8 日提起勞資爭議調解，而相對人於 11 月 10 日收受後，隨即由桿弟主任許○○聯絡吳○○，吳○○即表示其於 11 月 1 日已加入工會……是，相對人於 11 月 10 日亦已知悉吳○○為工會會員云云。

有關申請人主張有口頭告知許○○吳○○工會會員分，此應由申請人舉證以實其說。且縱認相對人當時已知悉其為會員（相對人否認之），嗣後亦無因工會會員身分針對吳○○個人公告不再提供排班服務等，相對人所為公告內容，並無將桿弟是否為工會會員納入考量。

5. 退萬步言，縱認相對人知悉前述桿弟具工會會員身分（相對人否認之），新北市政府 107 年 1 月 19 日就業歧視評議委員會審定書（相證 14），其亦肯認相對人於 106 年 1 月 6 日所為之公告，與桿弟是否具有工會身份並無關聯。且綜觀訴願人與桿弟之爭議歷程

與公告時程，因相對人自 106 年 9 月即開始要求所有桿弟簽署委任契約，遲至 11 月間相對人始就未予簽署委任契約者予以公告不予排班，是 11 月 9 日公告之桿弟對象，係包含所有未簽署委任契約之桿弟，與其是否具有會員身份無關，且具有工會會員身份之桿弟於嗣後簽署委任契約後，相對人即依公告立即恢復其排班。足見訴願人對於申訴人不再提供排班服務，係以訴願人及桿弟間委任關係為基礎所為行為，而非基於其工會會員身分。

(八) 就申請人對相對人所提證據之意見，答辯如下：

1. 相證 1

如前所述，相對人與桿弟間屬委任關係而非僱傭，此亦為國內高爾夫球場間與桿弟間合作模式，且相對人與桿弟間早於 98 年間即簽署委任契約，雖嗣後無書面續簽委任契約，惟雙方對於提供桿弟服務及代收桿弟服務費之事務，皆有委任之意思表示亦或意思實現，成立委任契約，相對人與桿弟間之委任關係亦以此為基礎存續多年。此即以契約履行內容及執行面作實質認定，並依「從屬性理論」及高球運動生態之特殊互動關係，相對人與桿弟間實為委任關係。

次查，就相對人所知，國內除永漢球場選擇為桿弟投勞、健保外，基於桿弟、打球客戶、球場間之特殊運動生態，幾乎其他所有球場皆係以委任關係作為桿弟及球場之合作基礎。再者，申請人主張「日前因資遣案發動罷工之美麗華球場則亦從不否認勞、資雙方間屬僱傭關係」，惟查，美麗華球場發動罷工係基於具僱傭關係之內部場務員工，與具委任關係之桿弟實有不同。申請人以國內

少數個案及資遣內部員工之例，比附援引，實屬不當。

2. 相證 3

相對人對於僱傭關係之員工管理，係適用「佳福育樂事業股份有限公司人事管理規章」，其可由規章中適用範圍包含相對人所有部門人員，獨缺桿弟，申請人業自承桿弟並無適用在內，此即顯見，桿弟自始即知悉其非屬僱傭關係。至於申請人所提出之「桿弟出班公休休假規定辦法」(申證 13)、「幸福高爾夫球場桿弟守則」(申證 15)、「幸福高爾夫球場桿弟應注意規定補充事項」(申證 17)等文件，相對人並不知悉，且與相對人現行狀況大不相同，已如前述。

3. 相證 4

由於桿弟數量眾多，為使相對人及桿弟間合作順暢，始設立統一聯絡窗口。由於自治公約內容，可能影響桿弟服務機會之公平性及與球場合作之機制，對於桿弟自治公約之召集，或由聯絡窗口(林○○)為之，惟其原因可能係因桿弟間就自治公約內容有意見，故委由聯絡窗口召集，或與因桿弟及球場合作機制有關，而由聯絡窗口主動召集。且自治公約內容之形成，即便有聯絡窗口參與，惟會議係由各方表示意見後凝聚共識，桿弟並非無置喙餘地，內容亦非相對人或聯絡窗口片面決定。至於臨時會議之召集，桿弟可告知無法與會，至於未告知無法與會且未出席之桿弟，依據自治公約之罰款，則繳納至桿弟自治基金，運用在桿弟福利及自治事項，而與相對人無涉(相證 17)。

4. 相證 5

出發登記表所載即為桿弟開始提供桿弟服務之時間，相對於相證 7 上下班簽到簿則是其與一般企業對於供應商管理或來訪客戶門禁管理類似，與原告僱傭關係下之員工有固定之上下班時間，完全不同。申請人所稱「施○○……工作時間長達 13 小時又 15 分」云云，惟查，若以上下班簽到簿上直接計算為工作時間，桿弟何須租用休息室且願意給付租金，可見申請人所主張之工作時間，實不足採。

至於玄關勤務，相對人確有人力不足而暫請桿弟支援之期間，惟相對人現已另請他人執行，非由桿弟為之。且依 106 年 7 月 17 日調解紀錄（申證 2）「申請人主張…應停止要求桿弟支援非本業勤務，補足「玄關」背球袋人力」，是以，桿弟與相對人皆認知玄關勤務非為雙方委任範圍，若以支援非桿弟本業勤務玄關勤務反推認其屬桿弟工作時間，或遂認雙方具僱傭關係，實屬倒果為因，顯有違誤。

5. 相證 6

此排班表是基於桿弟數量眾多，為桿弟服務機會之公平及使相對人及桿弟間合作順暢，委由統一聯絡窗口，基於自治公約內容及長久以來之共識，依桿弟編號順序安排排班及補班，並非屬「桿弟無法置喙」之情事。

6. 相證 8

有關桿弟住宿，申請人主張「無論有無需使用、休息，皆強制先扣除每一桿弟 500 元」云云。惟查，桿弟使用休息室之費用，係依其計算標準於代付桿弟費中扣除，此有桿弟費月報表（相證 13）

可稽，足見申請人主張顯不可採。

7. 相證 9

停車收費表所記載即為桿弟繳納停車之紀錄，相對人並無遮蓋變造證據，且此項費用確實納入桿弟自治基金，運用在桿弟福利及自治事項，而與相對人無涉，此有 105 年 7 月至 12 月年回收瓶（基金）名細表（相證 17）可稽。

8. 相證 10、11

如相對人 107 年 3 月 12 日陳報狀所述，桿弟基金所指有二，一係於 94 年已停止運作之基金，另一係自 100 年開始現行桿弟自治運用之基金。相證 11 係相對人提出答辯狀時誤用 94 年已停止運作之桿弟基金管理辦法；現行桿弟自治運用之基金，如相證 10 回收瓶（基金）名細表所示，收入係包含停車收費（參相證 9）、桿弟自治罰款，運用於桿弟相關支出（如清潔費、衛生紙、垃圾袋）。此外，現行桿弟自治基金係由桿弟劉○○私人帳戶為管理。

9. 相證 13

如相對人 107 年 3 月 12 日陳報狀所述，手續費部分，係指擊球客戶以信用卡付費時，依桿弟費比例為計算之銀行刷卡手續費。蓋桿弟費僅由相對人代收代付，故刷卡手續費由桿弟自行負擔。

（九）綜上所述，相對人與桿弟間非屬聘僱關係，相對人所為終止提供排班服務等行為，係基於委任任意終止權，另要求與桿弟簽署委任契約，係為明確雙方委任關係之權利義務，而與申請人等是否為佳福企業工會之會員無涉，申請人之請求顯無理由。

三、 雙方不爭執之事實：

- (一) 申請人工會於 106 年 3 月 31 日成立，經新北市政府 6 月 20 日以新北府勞組字第 10030098 號發予新北市政府人民團體立案證書核准立案。
- (二) 申請人葉○○為申請人工會理事長，申請人李○○、楊○○、陳○○、楊○○、汪○○、許○○、徐○○、施○○、向○○、陳○○、陳○○、呂○○與吳○○為申請人工會會員。
- (三) 申請人工會於 106 年 7 月 17 日向新北市政府勞工局申請勞資爭議調解，經 8 月 25 日、9 月 18 日、9 月 25 日三次調解，調解結果為不成立；第一次調解會議即 8 月 25 日會議，由申請人代表人葉○○出席，申請人李○○、施○○、陳○○與向○○為當日會議之列席人員。
- (四) 申請人葉○○、李○○、楊○○、陳○○、楊○○、汪○○、許○○、徐○○、施○○、向○○、陳○○、陳○○與呂○○等 13 人與當時於相對人處任職之桿弟陳○○、陳○○、鍾○○、胡○○、陳○○(按:後改名為陳○○)、楊○、陳○○、陳○○、陳○○、許○○、許○○、洪○○共計 25 人(下稱申請人葉○○等 25 人)，於 106 年 10 月 23 日向新北市政府勞工局申請勞資爭議調解，並於 106 年 11 月 3 日召開調解會議，調解結果為不成立。
- (五) 曾於相對人處任職桿弟之陳○○、胡○○、陳○○、陳○○、楊○、陳○○、陳○○、陳○○、許○○、許○○、洪○○曾

為申請人工會會員，並分別於下列日期退出申請人工會：陳○○於106年9月1日退出申請人工會；胡○○與陳○○於106年11月15日退出申請人工會；楊○、陳○○、陳○○、陳○○、許○○、許○○、洪○○106年11月27日退出申請人工會；陳○○於106年11月9日表示退出申請人工會。

(六) 相對人於106年11月6日張貼申證5之公告：「茲因楊○○、向○○、葉○○、楊○、陳○○、陳○○及陳○○等人在與本球場之權利義務關係未明前即向新北市政府申訴，使本球場與伊等之信任基礎不復存在，亦破壞本球場與伊等間長期以來互助共榮之默契，故本球場自即日起無法依往例之合作模式提供伊等排班之服務，伊等無法使用休息室、毋庸支付租金。特此公告。」

(七) 相對人於106年11月8日張貼申證7之公告：「茲因李○○在與桿弟與本球場之權利義務關係未明前即在 LINE 之桿弟群組散佈未經核實之言論誤導其他桿弟，使本球場與伊間之信任基礎不復在，亦破壞本球場與伊間長期以來互助共榮之默契，故本球場自即日起無法依往例之合作模式提供伊排班之服務，伊亦無法使用休息室、毋庸支付租金。特此公告。」

(八) 相對人於106年11月9日張貼申證8之公告：「親愛的桿弟們，茲因尚有多人未簽署委任合約，請於三日內簽署如果未簽署合約，因為委任關係不存在，無法排，敬請見諒。」

(九) 相對人於106年11月16日張貼申證20(原申請9)之公告：「楊○○、李○○、陳○○、楊○○、汪○○、許○○、徐○○、

施○○、向○○、鐘○○、陳○○、陳○○、吳○○、葉○○、楊○○、陳○○、陳○○、陳○○、洪○○、呂○○、許○○、許○○，非本公司之僱用員工，亦未與本公司繼續簽立委任契約，則本公司與前開人員間已無任何法律關係，請前開人員於106年11月17日前，將私人物品搬離本球場，106年11月18日起即不得進入本球場，若有違反者，逕依法處理。特此公告。」。

四、經審酌雙方主張及所舉事證，本件爭點為：(一)相對人於106年11月6日公告解僱申請人楊○○、向○○、葉○○及陳○○等四人之行為，是否構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為？(二)相對人於106年11月8日公告解僱申請人李○○之行為，是否構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為？(三)相對人於106年11月16日解僱申請人陳○○、楊○○、汪○○、許○○、徐○○、施○○、陳○○、吳○○及呂○○等9人，是否構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為？(四)相對人於106年11月16日命申請人楊○○、向○○、葉○○、陳○○、楊○○、汪○○、許○○、徐○○、施○○、陳○○、吳○○、呂○○、陳○○及李○○等14人將私人物品搬離工作場所，並禁止進入工作場所之行為，是否構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為？

五、判斷理由：

(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）相對人於 106 年 11 月 6 日解僱申請人楊○○、向○○、葉○○及陳○○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. 申請人主張，相對人於 106 年 11 月 6 日時公告：「茲因楊○○、向○○、葉○○、楊○、陳○○、陳○○及陳○○等人在與本球場之權利義務關係未明前即向新北市政府申訴，使本球場與伊等之信任基礎不復存在，亦破壞本球場與伊等間長期以來互助共榮之默契，故本球場自即日起無法依往例之合作模式提供伊等排班之服務，伊等無法使用休息室、毋庸支付租金。特此公告。」（申證 5）申請人主張相對人以此為由解僱楊○○、向○○、葉○○及陳○○。相對人則以申請人工會及申請人楊○○、

向○○、葉○○、陳○○、楊○○、汪○○、許○○、徐○○、施○○、陳○○、吳○○、呂○○、陳○○及李○○等 14 人於 106 年 7 月至 10 月以其與相對人為僱傭關係，而提起勞資爭議調解，要求相對人應為其加保勞健保及提繳勞工退休金等，相對人則認桿弟間之法律關係長期即為委任關係，故雙方歷經數次調解而未能有所共識，楊○○、向○○、葉○○、楊○、陳○○、陳○○及陳○○等 7 人於調解未果後向新北市政府提出申訴並使相對人受到裁罰，已破壞雙方間長期以來委任之信賴基礎，故相對人基於委任任意終止權於 106 年 11 月 6 日公告終止委任關係，該公告並非因楊○○、向○○、葉○○及陳○○係為申請人工會之會員而停止排班，相對人主觀上並無不當勞動行為之認識云云。

2. 查申請人工會於 106 年 3 月 31 日成立，並經新北市政府核准在案（申證 1），申請人工會成立後，於 106 年 6 月間向新北市政府勞工局提出檢舉，經新北市政府勞工局認定有違反勞動基準法之事實而為裁罰（申證 4）；嗣於 106 年 7 月 17 日，申請人工會再向新北市政府勞工局提出勞資爭議調解，經 8 月 25 日、9 月 18 日與 9 月 25 日三次調解，調解結果為不成立（參新北市勞工局新北勞資字第 1070507919 號函所附勞資爭議調解紀錄）；為謀雙方間爭議之解決，申請人葉○○等 25 人於 106 年 10 月 23 日申請人向新北市政府勞工局提出第二次之勞資爭議調解，然調解結果仍為不成立（申證 3）。由上述雙方勞資關係之脈絡可知，雙方於本裁決案件之前已迭生勞資爭議，持續有

工作人力調整、投保勞、健保及獎金津貼等爭議存在，可知雙方乃繼續處於緊張之狀態。

3. 復查，相對人主張其與桿弟間之法律關係為委任關係，故與申請人楊○○、向○○、葉○○及陳○○間非具有僱傭關係，於106年11月6日之公告係終止者係與申請人楊○○、向○○、葉○○及陳○○間之委任關係，然本會經調查後，認定相對人與申請人楊○○、向○○、葉○○及陳○○間係存在僱傭關係，理由如下：

- (1)按勞動契約與委任契約固均約定以勞動力之提供作為契約當事人給付之標的。惟勞動契約係當事人之一方，對於他方在從屬關係下提供其職業上之勞動力，而他方給付報酬之契約，與委任契約之受任人處理委任事務時，並非基於從屬關係不同。凡在人格上、經濟上及組織上完全從屬於雇主，對雇主之指示具有規範性質之服從，為勞動契約；反之，如受託處理一定之事務，得在委任人所授權限範圍內，自行裁量決定處理一定事務之方法，以完成委任之目的，則屬於委任契約（最高法院98年度台上字第1834號民事判決參照）；大法官釋字740號解釋理由書亦指出，基於私法自治原則，有契約形式及內容之選擇自由，其類型可能為僱傭、委任、承攬或居間，其選擇之契約類型是否為系爭規定一所稱勞動契約，仍應就個案事實及整體契約內容，按勞務契約之類型特徵，依勞務債務人與勞務債權人間之從屬性程度之高低判斷之。具體判斷上，即受僱人在雇主企業組織內，具有服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義

務，則可認其具有人格上從屬性（最高法院 83 年台上第 347 號民事判決、96 年度台上字第 2630 號民事判決參照）。

(2)根據上述原則，本會認定相對人所屬桿弟係基於從屬地位而為相對人提供勞務，相對人與其桿弟間具有僱傭契約關係：

a. 相對人主張其桿弟自行訂定有自律規章（相證 4），並否認申請人所提出桿弟出班公休休假規定辦法影本（申證 13）、幸福高爾夫球場桿弟守則影本（申證 15）與幸福高爾夫球場桿弟應注意補充規定事項影本（申證 17）之證據形式真正性，相對人對於桿弟申請人等並無指揮監督之管理權限云云。惟兩造間係屬僱傭關係或委任關係，應以契約之實質關係為判斷，換言之，是否屬於勞動契約，應以兩造間之勞務供給契約於提供勞務時有無時間、場所之拘束性，及對勞務給付方法之規制程度，雇主有無一般指揮監督權等因素，作一綜合判斷，尚難僅憑桿弟適用上開何種規範，即遽認屬委任或僱傭關係，而應以兩造間勞務供給方式是否具有從屬性為斷，故不論申請人提出桿弟出班公休休假規定辦法、幸福高爾夫球場桿弟守則影本或幸福高爾夫球場桿弟應注意補充規定事項是否為真正，對於本會判斷兩造間之契約關係不生影響，合先敘明。

b. 查相對人固主張桿弟工作時間不受相對人指揮監督，相對人球場內僅紀錄桿弟上下班之簽到時間（相證 7），該簽到時間僅代表桿弟至球場可為打球客戶提供服務之時間，桿弟更可自由決定出班與否無須向相對人請假，若未報備未至球場提供服務，則桿弟內部自行擬具之共識自律規章（相證 4）為罰款之處罰，

然該等處罰係由桿弟自行執行，處罰之罰款亦桿弟基金管理辦法（相證 11）繳納至桿弟基金云云。惟查，相對人桿弟溝通之專門窗口之前任與現任人員林○○與許○○，於其與桿弟進行連繫之通訊軟體 Line 群組對話中，屢屢出現諸如「到明天 8 點前，不再受理任何請休及上休申請」、「公佈…（三）2/27 已准假名單…（四）2/28 已准假名單…（五）2/26~2/28 當日請休請找代理主管」、「夏季 11 點過後，冬季 10 點過後，方可揸班在該時間前，即未過班仍屬上休，不得出班。」、「其他人請於早上 8：00 準時至 2 想上課，未準時到場者，一律依責任班漏班規定懲處，特此聲明。」、「明天 9/28 禁止」等指示（申證 28、申證 29），均已顯示桿弟對自己作息不能自由支配，以及相對人桿弟溝通之專門窗口之前任與現任人員林○○與許○○有介入桿弟排班出勤事宜之事實。再者，申請人工會及其會員 25 人與相對人於 8 月 25 日、9 月 18 日、9 月 25 日暨 11 月 3 日之勞資爭議調解中，所涉爭議之一為「公司（按即相對人）要求桿弟支援非本業之『玄關』業務」，相對人於 106 年 8 月 25 日會議中表示：「公司同意 106 年 9 月 1 日起桿弟不用支援玄關服務」（參新北市勞工局新北勞資字第 1070507919 號函所附勞資爭議調解紀錄），由此亦可知桿弟並不具有提供勞務之自主權限，而需相對人之核准。此外，於同一 Line 群組對話中，林○○與許○○亦多次表示「經查獲實則停班處份，以示懲戒」、「如有客人投訴，就直接開罰」、「所以袋子別錯仍需罰款以示懲戒」、「違者一律以違規處份」、「要走北區或跳區跟跳洞請直接打電話給

出發站不要再 po 班表下一次直接開罰不再警戒」等，可知相對人對其所屬桿弟需依照相對人規定之方式與流程提供勞務，如有違反，相對人則有懲戒與制裁之權限。綜上所述，任桿弟職務之申請人等實已被相對人納入其事業組織並指示、決定其勞務給付地、給付時與給付內容，對於自己作息不能自由支配，欠缺自由決定勞務給付方式之權限，且相對人享有懲戒權，兩造間已具有勞工必然存在之特徵即人格上從屬性，兩造間成立僱傭之勞動法律關係，堪予認定。

- c. 至於相對人主張球場對於桿弟費係代收代付性質，亦即相對人向打球客戶收取桿弟費後，再轉交予桿弟，可避免打球客戶打球完畢後拒不支付服務費用與桿弟之風險，故此均為桿弟為自己而為營業之展現而無經濟上之從屬性云云。按經濟上從屬性，即受僱人並不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動，亦即勞工僅提供勞動力而為雇主工作，工作成果歸屬雇主所有。經查相對人所屬桿弟為服務客戶所使用之設備，例如為讓客戶擊球所使用之電動車為相對人所提供，桿弟乃依賴相對人之生產工具始能進行勞動，已具有經濟上從屬性之表徵；再查，相對人主張對於桿弟費係代收代付性質，由桿弟自治運用桿弟基金，惟若桿弟得自治運用桿弟基金，何以申請人工會及其會員 25 人與相對人於 8 月 25 日、9 月 18 日、9 月 25 日暨 11 月 3 日之勞資爭議調解中，對於桿弟基金之分配仍需經相對人之同意？（參新北市勞工局新北勞資字第 1070507919 號函所附 106 年 9 月 25 日勞資爭議調解紀錄所載之

對造人主張：「公司同意桿弟基金 50 萬元，以有提出告訴及撤回名單中有簽名者 40 人分配為限。」）顯見桿弟基金仍由相對人管理運用，桿弟並無受相對人媒合服務締約機會而為自己營業勞動之事實，相對人所稱桿弟費代收代付之方式亦僅是工資給付方式之約定，無從認定桿弟負擔經營風險而有為經濟上之獨立性。

(3)綜上所述，相對人所屬桿弟係基於從屬關係為相對人提供勞務，

此參酌新北市就業歧視評議委員會亦審定相對人與其桿弟間係屬勞動契約關係（參新北市府勞業字第 10622694151 號函檢附之新北市就業歧視評議委員會審定書），故相對人與其所屬桿弟間存在僱傭契約關係，足堪認定，則相對人主張基於委任任意終止權而於 106 年 11 月 6 日公告終止與申請人楊○○、向○○、葉○○及陳○○之委任關係，客觀上係發生解僱申請人楊○○、向○○、葉○○及陳○○之法律效果，合先敘明。

4. 相對人於 106 年 11 月 6 日解僱申請人楊○○、向○○、葉○○及陳○○之行為，係基於不當勞動行為之動機：

相對人於 106 年 11 月 6 日公告終止與申請人楊○○、向○○、葉○○及陳○○等 4 人之契約關係，所執理由為該四人「與本球場之權利義務關係未明前即向新北市政府申訴，使本球場與伊等之信任基礎不復存在，亦破壞本球場與伊等間長期以來互助共榮之默契，故本球場自即日起無法依往例之合作模式提供伊等排班之服務」(申證 5)，與其是否具有工會身份並無關聯，

且相對人於公告當時僅知悉知悉5名桿弟為工會會員申請人李○○、施○○、陳○○、向○○、葉○○，但並不知申請人楊○○與陳○○亦為工會會員云云。然本會經調查，相對人於106年11月6日解僱申請人楊○○、向○○、葉○○及陳○○之行為，確係基於不當勞動行為之動機，理由如下：

- (1)查申請人工會於106年7月17日向新北市政府勞工局申請勞資爭議調解，經8月25日、9月18日、9月25日三次調解，第一次調解會議即8月25日會議係由申請人代表人葉○○出席，申請人李○○、施○○、陳○○與向○○為則為當日會議之申請人工會方之列席人員（參新北市勞工局新北勞資字第1070507919號函所附106年8月25日勞資爭議調解紀錄），是以相對人於106年8月25日即足以知悉申請人葉○○、李○○、施○○、陳○○與向○○具有工會會員之身分。
- (2)就申請人楊○○與陳○○之部分，相對人另主張其於106年11月6日公告終止與申請人楊○○、向○○、葉○○及陳○○等4人之契約關係時，並不知申請人楊○○與陳○○亦為工會會員云云。惟查，申請人工會於106年3月31日成立，相對人雖否認於106年5月25日乃至於7月17日間不知何人具有申請人工會會員之身份，但自承於106年5月25日已知悉申請人工會之存在（參相對人答辯二狀暨陳報狀第7頁），再審酌新北市政府勞動檢查處於106年7月17日、21日及8月7日對相對人進行勞動檢查期間，申請人工會同時於新北市政府勞工局對相對人提出勞資爭議調解，申請日期為106年7月17

日，調解日期為 8 月 25 日、9 月 18 日與 9 月 25 日共計三次，會議中相對人已知悉申請人工會當時之會員人數應為 25 人(參相對人答辯二狀暨陳報狀第 8 頁)。俟申請人工會與相對人間之爭議於 106 年 9 月 25 日調解不成立後，申請人葉○○、李○○、楊○○、陳○○、楊○○、汪○○、許○○、徐○○、施○○、向○○、陳○○、陳○○與呂○○等 13 人與當時於相對人處任職之桿弟陳○○、陳○○、鍾○○、胡○○、陳○○(按:後改名為陳○○)、楊○、陳○○、陳○○、陳○○、許○○、許○○、洪○○等共計 25 人(下稱申請人葉○○等 25 人)，於 106 年 10 月 23 日以該 25 人個人名義向新北市政府勞工局申請勞資爭議調解，並於 106 年 11 月 3 日召開調解會議且亦為調解不成立(申證 3)，由兩次勞資爭議調解事項幾乎相同，均涉及雙方契約關係、投保勞、健保等事項與相對人客戶刷卡手續費等事項(參新北市勞工局新北勞資字第 1070507919 號函所附勞資爭議調解紀錄與申證三之勞資爭議調解紀錄)，可知兩次勞資爭議調解具有連續性與關連性，且申請人工會於 106 年 7 月 17 日提出調解申請時係代表當時於相對人處任桿弟職務之 25 名會員，106 年 10 月 23 日提出近乎相同之爭議事項調解之人，亦均為於相對人處任桿弟職務之人且亦為 25 名(即申請人葉○○等 25 人)，由勞資間之爭議脈絡以觀，難認相對人於 106 年 11 月 3 日與申請人葉○○等 25 人等進行調解時，對於該 25 名調解申請人為為申請人工會之會員毫無認識。

(3)承上雙方間之勞資關係脈絡，申請人工會以工會名義向新北市政府勞工局提出檢舉（參本會第四次調查會議紀錄，問：「請申請人說明申證4檢舉事件中，向新北市政府勞工局提出檢舉之檢舉人為何人？」申請人代理人答：「當初是以工會名義提出檢舉。」），相對人於遭新北市政府勞動檢查處認定有違反勞動基準法之事實而為裁罰後（申證4、相證18），於106年11月6日將新北市政府勞工局勞動基準法罰鍰裁處書貼出，同時公告「茲因楊○○、向○○、葉○○、楊○、陳○○、陳○○及陳○○等人在與本球場之權利義務關係未明前即向新北市政府申訴」而終止與該七名桿弟之契約關係，除相對人於106年8月25日已知悉其中有申請人向○○、葉○○當時具有申請人工會會員之身分已上所述外，有關相對人辯稱不知該七名桿弟中之楊○○、楊○、陳○○與陳○○亦為申請人工會會員，實不足採信，除因楊○○、楊○、陳○○與陳○○亦為106年11月3日勞資爭議調解會議之申請人而得使相對人有認識其為申請人工會會員外，再由相對人於申請人工會係以工會名義提出勞動檢查之申請下，相對人得自行推論出該申訴係由楊○○、向○○、葉○○、楊○、陳○○、陳○○及陳○○所為，更足以認定相對人確有認識該七名桿弟為申請人工會之會員，否則如何得出「惟楊○○等7人（即楊○○、向○○、葉○○、楊○、陳○○、陳○○、陳○○）竟於調解未果後，以與調解無關之事項，向新北市政府申訴相對人未給予特別休假及國定假日出勤加倍工資(…)」之結論（參相對人答辯狀第13-14頁）？

且楊○○、楊○、陳○○、陳○○與陳○○確係於申請人工會成立之初即加入之（參申請人補充理由（二）狀第 2 頁），故相對人主張其於 106 年 11 月 6 日公告終止與申請人楊○○與陳○○之契約關係時，不知申請人楊○○與陳○○為工會會員等詞，實無足採。

- (4) 至於新北市政府 107 年 1 月 19 日就業歧視評議委員會審定書（相證 14）所載：「不予排班之桿弟中，除向○○及葉○○外，被申訴人客觀上並未知悉楊○○、楊○、陳○○、陳○○、陳○○等 5 人具工會會員身分…。」，本會本不受該審定結果之拘束而應為獨立判斷，且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，於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，係依勞資關係脈絡，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。相對人於 106 年 11 月 6 日解僱申請人楊○○、向○○、葉○○及陳○○時，既有上開事證足以認定相對人已認識到申請人楊○○、向○○、葉○○及陳○○為申請人工會會員，並於 106 年 11 月 6 日之公告中明示係因其向新北市政府為申訴而終止契約關係，顯係對於申請人楊○○、向○○、葉○○及陳○○加入工會與參與工會活動而予以解僱之不利待遇，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。

(三) 相對人於 106 年 11 月 8 日解僱申請人李○○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. 按相對人主張，申請人李○○於桿弟通訊 LINE 群組中「公司不讓出班，這以後都可以提出要求公司補償」之言論，其並未有
任何法律依據，並有煽動桿弟對抗相對人之意涵，雙方間信賴
基礎不復存在，故基於委任任意終止權而終止委任關係，並非
因李○○為申請人工會之會員而停止排班云云。惟相對人與其
桿弟間之契約關係為僱傭關係，已如前述，則相對人主張基於
委任任意終止權而於 106 年 11 月 8 日公告終止與申請人李○○
間之委任關係，客觀上亦發生解僱之法律效果，先予敘明。次
按申請人李○○於 106 年 8 月 25 日新北市政府勞工局勞資爭議
調解會議中為申請人工會方之列席人員，故相對人於 106 年 8
月 25 日已知悉申請人李○○為工會會員之身分，亦如上述，於
此併予敘明。
2. 查申請人李○○於桿弟通訊 LINE 群組中「公司不讓出班，這以
後都可以提出要求公司補償」之言論，係就申請人楊○○、向
○○、葉○○及陳○○參與工會活動遭相對人解僱，為安撫其
他人員之言論，完整內容為：「大家不要慌，公司（即相對人）
不讓出班，這以後都可以提出要求公司補償，詳細內容晚一點
問清楚會再告訴大家。」（申證 6）可知該言論僅有事實陳述與
維護受僱者權益等意，實與相對人所稱「散佈未經核實之言論
誤導其他桿弟」等不符。（申證 7），亦與申請人李○○具有申

請人工會理事之身分相符，則相對人既自 106 年 8 月 25 日已知悉其為申請人工會會員，且能代表申請人工會發言，可認相對人僅憑上該 LINE 群組言論即解僱之，具有不當勞動行為之認識而構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。

(四) 相對人於 106 年 11 月 16 日解僱申請人陳○○、楊○○、汪○○、許○○、徐○○、施○○、陳○○、吳○○及呂○○等 9 人，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為：

1. 按相對人於 106 年 11 月 16 日公告：「楊○○、李○○、陳○○、楊○○、汪○○、許○○、徐○○、施○○、向○○、鐘○○、陳○○、陳○○、吳○○、葉○○、楊○○、陳○○、陳○○、陳○○、洪○○、呂○○、許○○、許○○，非本公司之雇用員工，亦未與本公司繼續簽立委任契約，則本公司與前開人員間已任何關係，請前開人員於 106 年 11 月 17 日前，將私人物品搬離本球場，106 年 11 月 18 日起即不得進入本球場，若有違反者，逕依法處理。」（申證 20）申請人主張相對人以該公告終止與該名單中人員之僱傭契約，係為打擊申請人工會及其會員凝聚共識後拒絕簽立委任契約之工會活動。相對人則主張，該 11 月 16 日之公告係相對人基於委任任意終止權終止與申請人陳○○、楊○○、汪○○、許○○、徐○○、施○○、陳○○、吳○○及呂○○間之委任關係，係基於與渠等之委任關係已終止云云。經查，相對人於 106 年 11 月 16 日公告中所列出 22 名人員中之李○○、楊○○、向○○及葉○○已分別於 106 年

11月6日與8日為相對人解僱，至於陳○○、楊○、陳○○、陳○○、洪○○、許○○與許○○則以存證信函方式表示自106年11月27日退出申請人工會（申證12、18），亦非本件裁決之申請人，則因相對人與其桿弟間之契約關係為僱傭關係，已如前述，相對人主張基於委任任意終止權而於106年11月16日公告終止與上列22名人員之委任契約關係，客觀上係發生解僱申請人陳○○、楊○○、汪○○、許○○、徐○○、施○○、陳○○、吳○○及呂○○此9位申請人之法律效果，亦先敘明。

2. 相對人再主張，其於106年11月16日公告終止與申請人陳○○、楊○○、汪○○、許○○、徐○○、施○○、陳○○、吳○○及呂○○間之委任關係，與申請人等是否為申請人工會之會員無涉，相對人主觀上並無不當勞動行為之認識云云，惟查：

- (1) 相對人終止與申請人陳○○、楊○○、汪○○、許○○、徐○○、施○○、陳○○及呂○○契約關係之理由，為其未與相對人繼續簽立委任契約（申證20），經查申請人工會於106年9月4日第一屆第七次理監事會議中有：「案由：有關公司未經工會同意，逕自強迫本會會員簽屬委任契約。本會與佳福（股）公司協商期間，公司不得私下通知理事會強迫會員屬委任契約」乙案，案經申請人工會決議：「通過。本會所有會員未經理事會決議，不可與佳福（股）公司簽署委任契約」（相證21），相對人雖稱對於工會會員拒簽委任契約之決議並不知悉，然申請人工會於106年9月25日進行第三次勞資爭議調解時，已將桿弟與相對人間之法律關係應屬僱傭關係之主張提出調解會議之中，

相對人自難推諉不知申請人工會有主張桿弟與相對人間非屬委任契約之行為，且申請人陳○○、楊○○、汪○○、許○○、徐○○、施○○、陳○○及呂○○於106年11月3日勞資爭議調解會議中，以調解申請人之身分提出調解申請，所爭執者亦為桿弟與相對人間之法律關係，相對人當時則主張：「申請人與資方係委任契約關係，並非僱傭關係，對於申請人之請求礙難同意。」可知申請人陳○○、楊○○、汪○○、許○○、徐○○、施○○、陳○○及呂○○於106年11月3日於勞資爭議調解會議主張桿弟與相對人間為僱傭關係之行為乃延續申請人工會理事會之決議而屬工會活動，後續拒絕與相對人簽署委任契約亦屬依循工會之運動方針所為之行為而受到法律的保護(本會104年勞裁字第6號裁決決定書意旨參照)。

- (2)再者，申請人陳○○、楊○○、汪○○、許○○、徐○○、施○○、陳○○及呂○○於申請人工會成立時均已加入，迄今亦仍為申請人工會之會員，其中申請人陳○○為申請人工會理事、申請人施○○為申請人工會監事(參申請人補充理由(二)狀第2頁)，於申請人工會106年7月17日提出勞資爭議調解時，均受申請人工會代表以處理其與相對人間之契約關係爭議，且其又均為106年11月3日勞資爭議調解會議之申請人(參申證3之調解會議名冊)，則由雙方之勞資爭議脈絡以觀，相對人應已認識106年11月3日勞資爭議調解會議名冊上包含申請人陳○○、楊○○、汪○○、許○○、徐○○、施○○、陳○○及呂○○之人員為申請人工會會員，更可知相對人稱桿弟拒簽委

任契約與工會有關乙節均無所悉僅為辯詞，不值採信。此外，相對人於106年11月16日解僱申請人陳○○、楊○○、汪○○、許○○、徐○○、施○○、陳○○、吳○○及呂○○等9人時，所執理由係為其未與相對人繼續簽立委任契約（申證20），惟若相對人僅以其未與相對人簽署委任契約而為之，何以當時未解僱不具工會會員身分之桿弟，如106年12月14日始簽署委任契約（相證19）之洪○○，以及106年12月1日始簽署委任契約（相證19）之簡籃○○？（參本會詢問會議紀錄，問：「請問申請人，洪○○、簡籃○○與林○○是否曾加入申請人工會？」申請人代理人答：「三位均未曾加入申請人工會。」）且於相對人106年11月16日公告（相證20）中所列人員，即楊○○、李○○、陳○○、楊○○、汪○○、許○○、徐○○、施○○、向○○、鐘○○、陳○○、陳○○、吳○○、葉○○、楊○○、陳○○、陳○○、陳○○、洪○○、呂○○、許○○、許○○，當時均係申請人工會之會員，而該公告發布後，陳○○、楊○○、陳○○、陳○○、洪○○、許○○與許○○即於106年11月27日退出申請人工會（申證12、18）並與相對人簽立委任契約（相證19），更可證相對人於106年11月16日之解僱行為於主觀上確有不當勞動行為之認識，故可認定相對人解僱申請人陳○○、楊○○、汪○○、許○○、徐○○、施○○、陳○○及呂○○於主觀上具有不當勞動行為之認識，構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為。至於申請人吳○○雖因迄106年11月1日始復職而未參與上開勞資爭議調解會議，但亦係因其未與相

對人簽立委任契約而被解僱（申證 20），而屬參與工會活動即拒絕簽署委任契約而受到解僱不利益待遇，故亦構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。

5. 另就申請人申請傳喚新北市政府勞工局 9 月 25 日勞資爭議調解會議之主席陳○○委員與勞方調解委員黃○○，以及 106 年 11 月 3 日於新北市政府勞工局勞資爭議調解會議之調解人廖○○，以及相對人申請傳喚相對人員工林○○到會作證乙節，本會認為依據卷存相關事證已足以形成心證，並無傳喚前開人員到會作證之必要，併予說明。

（五）次按工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定：「雇主不得當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。」，本款規定所禁止雇主對於工會之支配介入，其樣態包含禁止雇主影響勞工對工會的加入、干預工會的內部組織及營運，及對於工會活動之妨害等等。查本件申請人工會於成立之初共有 40 名會員，而相對人自 106 年 11 月 6 日起開始密集於 10 內陸續解僱葉○○等 14 名工會會員，其中申請人工會理事長葉○○更於相對人數次解僱行為中為首度被解僱者，可認相對人之行為實已削弱工會行動之影響力，影響勞工參與工會之意願。且事實上，申請人工會會員自相對人於 106 年 11 月 6 日開始解僱工會會員後，已有大量會員陸續向申請人表達退出工會之意，如：許○○、陳○○、許○○、楊○、洪○○、陳○○、陳○○於 106 年 11 月 27 日、胡○○於 106 年 12 月 22 日、陳○○於 106 年 12 月 25 日、陳

○○於 107 年 1 月 2 日（申證 18）、陳○○於 107 年 1 月 10 日以寄發存證信函方式退出申請人工會（申證 24），迄申請人工會提出本件裁決申請時已僅存 14 名會員，相對人於 106 年 11 月 6 日解僱申請人楊○○、向○○、葉○○及陳○○，於 106 年 11 月 8 日解僱申請人李○○與於 106 年 11 月 16 日解僱申請人陳○○、楊○○、汪○○、許○○、徐○○、施○○、陳○○、吳○○及呂○○之行為，已對申請人工會之組織、活動，有不當影響、妨礙或限制，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

（六）相對人於 106 年 11 月 16 日命申請人楊○○、向○○、葉○○、陳○○、楊○○、汪○○、許○○、徐○○、施○○、陳○○、吳○○、呂○○、陳○○及李○○等 14 人將私人物品搬離工作場所，並禁止進入工作場所之行為，不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為：

查申請人工會與申請人楊○○、向○○、葉○○、陳○○、楊○○、汪○○、許○○、徐○○、施○○、陳○○、吳○○、呂○○、陳○○及李○○等 14 人主張，其本來即有於工作場所內進行工會活動，相對人於 106 年 11 月 16 日命其將私人物品搬離工作場所，並禁止進入工作場所之行為已妨礙申請人工會之工會活動的進行，以及其無法進入工作場所中之休息室與調度室及宿舍以討論工會事務而屬不利益待遇云云（參本會第四次調查會議紀錄）。惟查，申請人後工會與申請人楊○○、向○○、葉○○、陳○○、楊○○、汪○○、許○○、徐○○、施○○、

陳○○、吳○○、呂○○、陳○○及李○○未能證明有於相對人工作場所內應論與處理會務之情形，且無放置工會財產或設置固定會所以處理會務，則相對人於 106 年 11 月 16 日命申請人楊○○、向○○、葉○○、陳○○、楊○○、汪○○、許○○、徐○○、施○○、陳○○、吳○○、呂○○、陳○○及李○○等 14 人將私人物品搬離工作場所等行為，難認構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。

（七） 救濟命令部分：

1. 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，於雇主不當勞動行為該當工會法第 35 條第 1 項規定依同條第 2 項而無效之場合，裁決委員會於審酌如何發布本項救濟命令時，係以確認雇主該當不當勞動行為無效為原則；其次，對於違反工會法第 35 條第 1 項規定者，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。

2. 相對人於 106 年 11 月 6 日解僱申請人楊○○、向○○、葉○○及陳○○，於 106 年 11 月 8 日解僱申請人李○○與於 106 年 11 月 16 日解僱申請人陳○○、楊○○、汪○○、許○○、徐○○、施○○、陳○○、吳○○及呂○○之行為既屬不當勞動行為而無效，相對人自當回復上列 14 名申請人(下稱葉○○等 14 人)原任桿弟之職務，爰命相對人應自本裁決決定書送達日起 7 日內，回復申請人於相對人處之桿弟職務。復查葉○○等 14 人因係以按件計酬之方式計算報酬，每月所得獲取之工資因其業績高低而有不同，與傳統僱傭關係勞工領有固定報酬有異，每月受領工資金額並不固定，有申請人葉○○等 14 人所提薪資明細表(見申證 31、35)附卷足參，而申請人楊○○、向○○、葉○○及陳○○自 106 年 11 月 7 日起、申請人李○○自 106 年 11 月 9 日起，以及申請人陳○○、楊○○、汪○○、許○○、徐○○、施○○、陳○○、吳○○及呂○○106 年 11 月 17 日起無法提供勞務給付，既肇因於上訴人非法終止系爭僱傭契約，倘葉○○等 14 人在系爭事由發生前正常服勞務下，以其可獲得之報酬作為其請求給付報酬之計算標準，參照勞動基準法規定平均工資之主要功能在於勞資雙方合法終止勞動契約時，依勞動基準法第 17 條規定，計算雇主應給付予勞工資遣費之標準，亦即以常態之工作情況計算勞工可獲得之合理報酬，故以此標準計算葉○○等 14 人遭非法終止系爭僱傭合約後每月可獲得之薪資，應屬合理(臺灣高等法

院 89 年度勞上字第 41 號民事判決參照)，上開法院見解本會得予援引參考；次按依勞動部（前行政院勞工委員會）83 年 4 月 9 日(83)台勞動二字第 25564 號解釋函之意旨，以勞工退休前 6 個月工資總額直接除以 6 計算平均工資之意旨，此較為簡易、準確及合理，上開函示本會亦得援引參考。綜上，本會以申請人葉○○等 14 人於各該被解僱日前六個月內所得工資總額直接除以 6 計算平均薪資，以回復申請人與相對人間應有之公平集體勞資關係。

再者，因相對人按月分為兩次給付申請人葉○○等 14 人薪資，即每月之 10 日與 25 日，故相對人除應補發申請人楊○○、向○○、葉○○及陳○○於被解僱起（106 年 11 月 7 日）至 11 月 10 日、申請人李○○被解僱起（106 年 11 月 9 日）至 11 月 10 日，以及申請人陳○○、楊○○、汪○○、許○○、徐○○、施○○、陳○○、吳○○及呂○○被解僱起（106 年 11 月 17 日）至 11 月 25 日之薪資（各該薪資數額計算如下，並列記如附表一），相對人應再自補發上列各申請人最後一次應發薪資日後，按月於每月之 10 日與 25 日依上計算出之各申請人平均工資之二分之一，亦即自 106 年 11 月 11 日起至申請人楊○○、向○○、葉○○、陳○○及李○○復職日止，按月於每月 10 日與 25 日給付各申請人平均工資之二分之一之薪資及自每次發薪日之翌日起至清償日止，按年息 5%計算之利息（各該薪資數額計算如下，並列記如附表二），以及自 106 年 11 月 26 日起至陳○○、楊○○、汪○○、許○○、徐○○、施○○、陳○○、吳○○及呂○○至復職日止，

按月於每月 10 日與 25 日給付各申請人平均工資之二分之一之薪資及自每次發薪日之翌日起至清償日止，按年息 5%計算之利息（各該薪資數額計算如下，並列記如附表三），爰分別計算如下：

- (1) 葉○○：(106 年 5 月 7 日至 5 月 30 日薪資 54,827 元+106 年 6 月份薪資 51,089 元+106 年 7 月份薪資 67,342 元+106 年 8 月份薪資 59,830 元+106 年 9 月份薪資 52,299 元+106 年 10 月份薪資 50,630 元+106 年 11 月 1 日至 11 月 6 日薪資 9,286 元)=345,303 元，故每月平均工資為 $345,303 \text{ 元} \div 6 = 57,551 \text{ 元}$ ，四捨五入。

相對人應給付申請人葉○○106 年 11 月 7 日至 106 年 11 月 10 日之工資為 $57,551 \text{ 元} \times 4/30 = 7,673 \text{ 元}$ （四捨五入）暨自 106 年 11 月 11 日起至申請人葉○○復職日止，按月於每月 10 日與 25 日給付其平均工資之二分之一即 $57,551 \text{ 元} \times 1/2 = 28,775.5 \text{ 元}$ ，及自每次發薪日之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之法定利息。

- (2) 李○○：(106 年 5 月 9 日至 5 月 30 日薪資 38,161 元+106 年 6 月份薪資 50,434 元+106 年 7 月份薪資 64,725 元+106 年 8 月份薪資 61,113 元+106 年 9 月份薪資 50,061 元+106 年 10 月份薪資 50,223 元+11 月 1 日至 11 月 8 日薪資 10,972 元)=325,689 元，故每月平均工資為 $325,689 \text{ 元} \div 6 = 54,282 \text{ 元}$ ，四捨五入。

相對人應給付申請人李○○106 年 11 月 9 日至 106 年 11 月 10 日之工資為 $54,282 \text{ 元} \times 2/30 = 3,619 \text{ 元}$ （四捨五入），暨自

106 年 11 月 11 日起至申請人李○○復職日止，按月於每月 10 日與 25 日給付其平均工資之二分之一即 54,282 元 $\times 1/2 = 27,141$ 元，及自每次發薪日之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之法定利息。

- (3) 向○○：(106 年 5 月 7 日至 5 月 30 日薪資 30,665 元 + 106 年 6 月份薪資 31,399 元 + 106 年 7 月份薪資 54,405 元 + 106 年 8 月份薪資 35,985 元 + 106 年 9 月份薪資 40,982 元 + 106 年 10 月份薪資 35,804 元 + 106 年 11 月 1 日至 11 月 6 日份薪資 8,251 元) = 237,491 元，故每月平均工資為 237,491 元 $\div 6 = 39,582$ 元，四捨五入。

相對人應給付申請人向○○106 年 11 月 7 日至 106 年 11 月 10 日之工資為 39,582 元 $\times 4/30 = 5,278$ 元（四捨五入），暨自 106 年 11 月 11 日起至申請人向○○復職日止，按月於每月 10 日與 25 日給付其平均工資之二分之一即 39,582 元 $\times 1/2 = 19,791$ 元，及自每次發薪日之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之法定利息。

- (4) 汪○○：(5 月 17 日至 5 月 30 日薪資 10,931 元 + 106 年 6 月份薪資 36,995 元 + 106 年 7 月份薪資 51,881 元 + 106 年 8 月份薪資 40,409 元 + 106 年 9 月份薪資 37,295 元 + 106 年 10 月份薪資 18,385 元 + 11 月 1 日至 11 月 16 日薪資 8,626 元) = 204,522 元，故每月平均工資為 204,522 元 $\div 6 = 34,087$ 元。

相對人應給付申請人汪○○106 年 11 月 17 日至 106 年 11 月

25 日之工資為 $34,087 \text{ 元} \times 9/30 = 10,226 \text{ 元}$ （四捨五入），暨自 106 年 11 月 26 日起至申請人汪○○復職日止，按月於每月 10 日與 25 日給付其平均工資之二分之一即 $34,087 \text{ 元} \times 1/2 = 17,043.5 \text{ 元}$ ，及自每次發薪日之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之法定利息。

- (5) 陳○○：(106 年 5 月 7 日至 5 月 30 日薪資 55,457 元 + 106 年 6 月份薪資 44,306 元 + 106 年 7 月份薪資 73,633 元 + 106 年 8 月份薪資 68,825 元 + 106 年 9 月份薪資 62,370 元 + 106 年 10 月份薪資 52,303 元 + 106 年 11 月 1 日至 11 月 6 日份薪資 10,223 元) = 367,117 元，故每月平均工資為 $367,117 \text{ 元} \div 6 = 61,186 \text{ 元}$ ，四捨五入。

相對人應給付申請人陳○○106 年 11 月 7 日至 106 年 11 月 10 日之工資為 $61,186 \text{ 元} \times 4/30 = 8,158 \text{ 元}$ （四捨五入），暨自 106 年 11 月 11 日起至申請人陳○○復職日止，按月於每月 10 日與 25 日給付其平均工資之二分之一即 $61,186 \text{ 元} \times 1/2 = 30,593 \text{ 元}$ ，及自每次發薪日之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之法定利息。

- (6) 楊○○：(106 年 5 月 7 日至 5 月 30 日薪資 53,598 元 + 106 年 6 月份薪資 48,468 元 + 106 年 7 月份薪資 72,967 元 + 106 年 8 月份薪資 64,519 元 + 106 年 9 月份薪資 59,627 元 + 106 年 10 月份薪資 52,509 元 + 106 年 11 月 1 日至 11 月 6 日份薪資 10,435 元) = 362,123 元，故每月平均工資為 $362,123 \text{ 元} \div 6 = 60,354 \text{ 元}$ ，四捨五入。

相對人應給付申請人楊○○106年11月7日至106年11月10日之工資為 $60,354 \text{ 元} \times 4/30 = 8,047 \text{ 元}$ （四捨五入），暨自106年11月11日起至申請人楊○○復職日止，按月於每月10日與25日給付其平均工資之二分之一即 $60,354 \text{ 元} \times 1/2 = 30,177 \text{ 元}$ ，及自每次發薪日之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之法定利息。

- (7) 陳○○：(5月17日至5月30日薪資 31,250 元 + 106年6月份薪資 55,693 元 + 106年7月份薪資 63,206 元 + 106年8月份薪資 62,917 元 + 106年9月份薪資 67,670 元 + 106年10月份薪資 46,861 元 + 11月1日至11月16日薪資 20,925 元) = 348,522 元，故每月平均工資為 $348,522 \text{ 元} \div 6 = 58,087 \text{ 元}$ ，四捨五入。

相對人應給付申請人陳○○106年11月17日至106年11月25日之工資為 $58,087 \text{ 元} \times 9/30 = 17,426 \text{ 元}$ （四捨五入），暨自106年11月26日起至申請人陳○○復職日止，按月於每月10日與25日給付其平均工資之二分之一即 $58,087 \text{ 元} \times 1/2 = 29,043.5 \text{ 元}$ ，及自每次發薪日之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之法定利息。

- (8) 陳○○：(5月17日至5月30日薪資 26,495 元 + 106年6月份薪資 42,826 元 + 106年7月份薪資 55,257 元 + 106年8月份薪資 47,154 元 + 106年9月份薪資 44,722 元 + 106年10月份薪資 34,403 元 + 11月1日至11月16日薪資 17,252 元) = 268,109 元，故每月平均工資為 $268,109 \text{ 元} \div 6 = 44,685 \text{ 元}$

元，四捨五入。

相對人應給付申請人陳○○106年11月17日至106年11月25日之工資為 $44,685 \text{ 元} \times 9/30 = 13,406 \text{ 元}$ （四捨五入），暨自106年11月26日起至申請人陳○○復職日止，按月於每月10日與25日給付其平均工資之二分之一即 $44,685 \text{ 元} \times 1/2 = 22,342.5 \text{ 元}$ ，及自每次發薪日之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之法定利息。

- (9) 呂○○：(5月17日至5月30日薪資12,736元+106年6月份薪資16,355元+106年7月份薪資41,339元+106年8月份薪資45,111元+106年9月份薪資42,104元+106年10月份薪資20,325元+11月1日至11月16日薪資8,626元)=186,596元，故每月平均工資為 $186,596 \text{ 元} \div 6 = 31,099 \text{ 元}$ ，四捨五入。

相對人應給付申請人呂○○106年11月17日至106年11月25日之工資為 $31,099 \text{ 元} \times 9/30 = 9,330 \text{ 元}$ （四捨五入），暨自106年11月26日起至申請人呂○○復職日止，按月於每月10日與25日給付其平均工資之二分之一即 $31,099 \text{ 元} \times 1/2 = 15,549.5 \text{ 元}$ ，及自每次發薪日之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之法定利息。

- (10) 徐○○：(5月17日至5月30日薪資16,823元+106年6月份薪資31,127元+106年7月份薪資37,523元+106年8月份薪資31,395元+106年9月份薪資36,089元+106年10月份薪資22,195元+11月1日至11月16日薪資17,084

元) $=192,236$ 元，故每月平均工資為 $192,236 \text{ 元} \div 6 = 32,039$ 元，四捨五入。

相對人應給付申請人徐○○106 年 11 月 17 日至 106 年 11 月 25 日之工資為 $32,039 \text{ 元} \times 9/30 = 9,612$ 元（四捨五入），暨自 106 年 11 月 26 日起至申請人徐○○復職日止，按月於每月 10 日與 25 日給付其平均工資之二分之一即 $32,039 \text{ 元} \times 1/2 = 16,019.5$ 元，及自每次發薪日之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之法定利息。

(11) 施○○： $(5 \text{ 月 } 17 \text{ 日至 } 5 \text{ 月 } 30 \text{ 日薪資 } 17,644 \text{ 元} + 106 \text{ 年 } 6 \text{ 月份薪資 } 33,659 \text{ 元} + 106 \text{ 年 } 7 \text{ 月份薪資 } 45,392 \text{ 元} + 106 \text{ 年 } 8 \text{ 月份薪資 } 40,316 \text{ 元} + 106 \text{ 年 } 9 \text{ 月份薪資 } 32,274 \text{ 元} + 106 \text{ 年 } 10 \text{ 月份薪資 } 33,749 \text{ 元} + 11 \text{ 月 } 1 \text{ 日至 } 11 \text{ 月 } 16 \text{ 日薪資 } 14,255 \text{ 元}) = 217,289$ 元，故每月平均工資為 $217,289 \text{ 元} \div 6 = 36,215$ 元，四捨五入。

相對人應給付申請人施○○106 年 11 月 17 日至 106 年 11 月 25 日之工資為 $36,215 \text{ 元} \times 9/30 = 10,865$ 元（四捨五入），暨自 106 年 11 月 26 日起至申請人施○○復職日止，按月於每月 10 日與 25 日給付其平均工資之二分之一即 $36,215 \text{ 元} \times 1/2 = 18,107.5$ 元，及自每次發薪日之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之法定利息。

(12) 許○○： $(5 \text{ 月 } 17 \text{ 日至 } 5 \text{ 月 } 30 \text{ 日薪資 } 2,542 \text{ 元} + 106 \text{ 年 } 6 \text{ 月份薪資 } 10,979 \text{ 元} + 106 \text{ 年 } 7 \text{ 月份薪資 } 11,547 \text{ 元} + 106 \text{ 年 } 8 \text{ 月份薪資 } 0 \text{ 元} + 106 \text{ 年 } 9 \text{ 月份薪資 } 0 \text{ 元} + 106 \text{ 年 } 10 \text{ 月份薪資 } 0 \text{ 元}) = 25,068$ 元，故每月平均工資為 $25,068 \text{ 元} \div 6 = 4,178$ 元，四捨五入。

0 元+11 月 1 日至 11 月 16 日薪資 0 元) =25,068 元。惟依內政部(74)台內勞字第 357224 號函之意旨：「勞工因普通傷病假超過三十日或因留職停薪致無法獲領工資期間，因該段期間勞工業經雇主同意不需提供勞務，雇主依法亦得不給付工資，該段期間不屬工作期間，應不列入計算平均工資。」

查申請人許○○於 106 年 8 月至 10 月間係留職停薪，依上開函釋意旨，該段期間不屬工作期間，應不列入計算平均工資，則其每月平均工資以 106 年 5 月 17 日至 106 年 11 月 16 日期間扣除 106 年 8 月至 10 月之日數為計算，共計 92 日，故每月平均工資為 $25,068 \text{ 元} \div 92 \times 30 = 8,174 \text{ 元}$ ，四捨五入。

相對人應給付申請人許○○106 年 11 月 17 日至 106 年 11 月 25 日之工資為 $8,174 \text{ 元} \times 9/30 = 2,452 \text{ 元}$ （四捨五入），暨自 106 年 11 月 26 日起至申請人許○○復職日止，按月於每月 10 日與 25 日給付其平均工資之二分之一即 8,174 元 $\times 1/2 = 4,087 \text{ 元}$ ，及自每次發薪日之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之法定利息。

(13)吳○○：(5 月 17 日至 5 月 30 日薪資 0 元+106 年 6 月份薪資 0 元+106 年 7 月份薪資 0 元+106 年 8 月份薪資 18,888 元+106 年 9 月份薪資 13,712 元+106 年 10 月份薪資 21,324 元+11 月 1 日至 11 月 16 日薪資 10,032 元) =63,956 元。查申請人吳○○於 106 年 5 月至 7 月間係留職停薪，故同依內政部(74)台內勞字第 357224 號函，該段期間不屬工作期間，應不列入計算平均工資，則其每月平均工資以 106 年 8 月 1

日至 106 年 11 月 16 日期間之日數為計算，共計 107 日，平均工資為 $63,956 \text{ 元} \div 107 \times 30 = 17,932 \text{ 元}$ ，四捨五入。

相對人應給付申請人吳○○106 年 11 月 17 日至 106 年 11 月 25 日之工資為 $17,932 \text{ 元} \times 9/30 = 5,380 \text{ 元}$ （四捨五入），暨自 106 年 11 月 26 日起至申請人吳○○復職日止，按月於每月 10 日與 25 日給付其平均工資之二分之一即 $17,932 \text{ 元} \times 1/2 = 8,966 \text{ 元}$ ，及自每次發薪日之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之法定利息。

(14)楊○○：(5 月 17 日至 5 月 30 日薪資 12,918 元+106 年 6 月份薪資 25,448 元+106 年 7 月份薪資 20,051 元+106 年 8 月份薪資 31,036 元+106 年 9 月份薪資 15,528 元+106 年 10 月份薪資 15,348 元+11 月 1 日至 11 月 16 日薪資 0 元)=120,329 元，故每月平均工資為 $120,329 \text{ 元} \div 6 = 20,055 \text{ 元}$ ，四捨五入。

相對人應給付申請人楊○○106 年 11 月 17 日至 106 年 11 月 25 日之工資為 $20,055 \text{ 元} \times 9/30 = 6,017 \text{ 元}$ （四捨五入），暨自 106 年 11 月 26 日起至申請人楊○○復職日止，按月於每月 10 日與 25 日給付其平均工資之二分之一即 $20,055 \text{ 元} \times 1/2 = 10,027.5 \text{ 元}$ ，及自每次發薪日之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之法定利息。

3. 至於申請人請求本會命相對人應於裁決決定書送達之翌日起讓申請人葉○○等 14 人得繼續使用休息室、進入工作場所，放置物品，提供勞務等，其為申請人等復職後當然之結果，無另外再

核發救濟命令之必要。爰此，本會認上開裁決救濟命令，即足以樹立該當事件之公平勞資關係之必要性及相當性。

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，本件裁決申請一部有理由，一部無理由，爰依勞資爭議處理法第 44 條第 1 項、第 46 條第 1 項、第 51 條第 1、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

林振煌

王能君

黃雋怡

吳姿慧

侯岳宏

蘇衍維

吳慎宜

邱羽凡

中 華 民 國 1 0 7 年 5 月 4 日

如不服本裁決有關工會法第 35 條第 1 項各款或團體協約法第 6 條第 1 項之決定部分，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。

如不服本裁決有關工會法第 35 條第 2 項規定所生民事爭議事件所為之決定部分，得於裁決決定書正本送達 30 日內，以他方當事人為被告向普通法院提起民事訴訟。逾期未提起或經撤回其訴者，視為雙方當事人依裁決決定書達成合意。

附表一

申請人	薪資(單位：新台幣)
葉○○	7,673
楊○○	8,047
向○○	5,278
陳○○	8,158
李○○	3,619
汪○○	10,226
陳○○	17,426
陳○○	13,406

呂○○	9,330
徐○○	9,612
施○○	10,865
許○○	2,452
吳○○	5,380
楊○○	6,017

附表二

申請人	薪資(單位：新台幣)
葉○○	28,775.5
楊○○	30,177
向○○	19,791
陳○○	30,593
李○○	27,141

附表三

申請人	薪資(單位：新台幣)
汪○○	17,043.5
陳○○	29,043.5
陳○○	22,342.5
呂○○	15,549.5
徐○○	16,019.5
施○○	18,107.5
許○○	4,087

吳○○	8,966
楊○○	10,027.5