

1 勞動部不當勞動行為裁決決定書

2 109 年勞裁字第 20 號

3 【裁決要旨】

4 雇主違反團體協約時，並不當然構成不當勞動行為，必須視該當協約
5 之違反，是否可被認為係透過輕視該協約中勞資間之交涉成果而使得
6 工會之協商立場顯著地不安定，而使工會弱體化之行為等，有獨自加
7 以檢討的必要（菅野和夫，勞働法第 12 版，頁 1045-1046），此有本
8 會 109 年度勞裁字第 16 號裁決決定書可參。因此，本件團體協約之
9 違反並不當然構成不當勞動行為，本會仍應獨自判斷。而工會與雇主
10 於勞資爭議調解會議達成協議之合意，依照勞資爭議處理法第 23 條
11 規定視為兩造間之團體協約，該協約內容已因合意而成為勞雇行為之
12 準據，勞雇雙方均有遵行之義務，以維繫集體勞資關係之長期穩定發
13 展，倘雇主於和解後，無正當理由而違反應遵循之勞動行為準據，顯
14 就集體勞資關係正常化有不利影響，自有引用工會法第 35 條第 1 項
15 第 5 款規定認定為不當勞動行為，予以矯正之必要。

16 【裁決本文】

申 請 人：新北市美麗華開發股份有限公司企業工會

設新北市林口區仁愛路二段 267 巷 3 號 11 樓之

1

代 表 人：黃甲○○

住同上

代 理 人：劉冠廷律師

陳宣劭律師

設臺北市中山區南京東路二段 90 號 15 樓

吳○○

住桃園市八德區介壽路一段 199 號 3 樓

蘇○○

住同上

相 對 人：美麗華開發股份有限公司

設新北市林口區下福里下福路 9 號

代 表 人：黃世杰

住同上

代 理 人：陳金泉律師

葛百鈴律師

黃胤欣律師

設臺北市中正區重慶南路三段 57 號 3 樓

1

2 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

3 （下稱本會）於民國（以下均同）109 年 11 月 13 日詢問程序終結，並

4 於同日作成裁決決定如下：

5

6 主 文

7 確認相對人違反 107 年 1 月 30 日調解成立之協議第一、第二條，逕於

8 109 年 3 月 17 日起進用外包人員之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第

9 5 款之不當勞動行為。

1

2 壹、程序部分：

3 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
4 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
5 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
6 發生之次日起 90 日內為之。」同法第 51 條第 1 項規定：「基於工
7 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
8 請，其程序準用第 39 條、第 40 條、第 41 條第 1 項、第 43 條至
9 第 47 條規定。」

10 二、經查，申請人於 109 年 6 月 10 日向本會提出之裁決申請書，其請
11 求裁決事項為：「(一)確認相對人違反 107 年 1 月 30 日調解成立
12 之協議第一、二條，未與申請人進行協商，逕於 109 年 3 月 17
13 日起開始為進用外包取代現有員工之行為，構成工會法第 35 條第
14 1 項第 1 款以及第 5 款之不當勞動行為。(二)命相對人應自裁決
15 決定書送達翌日起 7 日內，就球場內尚未完成施作工程部分是否
16 有請用外包人員之需求，及實際需求人數，與申請人工會進行協
17 商。」本件相對人逕進用外包人員之行為，最早係始於 109 年 3
18 月 17 日，申請人上開請求，自事實發生之次日起未逾 90 日，故
19 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
20 定，合先敘明。嗣於 109 年 8 月 19 日第一次調查會議，申請人撤
21 回上開第一項請求關於工會法第 35 條第 1 項第 1 款之部分，並為
22 相對人所不反對(見該次會議記錄第 1 至 2 頁)，且核其變更原請
23 求事項第一項，請求之基礎事實及確認事項並無不同，僅係文義

1 修正，實質內容相同，故本會同意變更。

2 三、 申請人復於 109 年 11 月 13 日詢問會議，當庭表示變更及撤回請
3 求裁決事項為：「確認相對人違反 107 年 1 月 30 日調解成立之協
4 議第一、二條，逕於 109 年 3 月 17 日起開始為進用外包取代現有
5 員工之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款以及第 5 款之不當
6 勞動行為。」本會經核變更原請求事項第一項部分，請求之基礎
7 事實及確認事項並無不同，僅係文義修正，實質內容相同，故本
8 會同意變更；就撤回原請求事項第二項部分，此為相對人所不反
9 對（見該次會議紀錄第 8 頁），則依不當勞動行為裁決辦法第 18
10 條第 1 項本文規定：「裁決申請人，得於本法第四十六條規定裁決
11 委員會作成裁決決定之最後詢問程序終結前，撤回裁決申請之全
12 部或一部。但相對人已於詢問程序為言詞陳述者，應得其同意。」
13 則原第二項之請求即生撤回之效力，附予敘明。

14 貳、實體部分：

15 一、申請人之主張及請求：

16 （一）兩造於 107 年 1 月 30 日新北市政府勞資爭議調解會議，達成協
17 議之合意，雙方約定：「一、甲方（即本件相對人）同意就場務
18 部分不以外包或派遣人力進用，取代直接雇用員工以及既有場
19 務人員（包含未來回復工作權之員工）之工作。但屬甲方特別
20 專項工程發包（例如因天災、事變造成球場損壞恢復），並與場
21 務人員工作內容無重疊性質者，不在此限。二、若甲方遇季節
22 性或舉辦賽事等出現大量人力需求，現有場務人力無法負荷時，
23 甲方須與乙方（即本件申請人）秉持誠信協商原則，協商討論

1 實際需求人數。」(申證 2 第 4 頁)，經雙方代表人簽名於上，
2 上開約定有效成立，且依勞資爭議處理法第 23 條視為團體協約，
3 合先敘明。

4 (二) 相對人進用外包人員施作「南 7 區沙坑」、「南 6 區果嶺」、「G2
5 練習場」之工程，並非 107 年 1 月 30 日勞資調解協議(申證 2)
6 第一條所稱「特別專項工程」；亦無第二條所稱「遇季節性或舉
7 辦賽事等出現大量人力需求」之情事，縱有該等情事，相對人
8 亦未與申請人進行協商。相對人故意違反兩造 107 年 1 月 30 日
9 協議之行為，顯係不當打壓工會、限制工會之發展，構成工會
10 法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

11 1. 107 年 1 月 30 日勞資調解協議，為工會抗爭成果，依照勞資
12 爭議處理法為兩造間之團體協約。勞資爭議脈絡說明如下：

13 (1) 申請人於 105 年 12 月 8 日登記成立(申證 1)，於 106
14 年間就加班費、特休、勞保投保日期等與相對人提起爭
15 議為會員爭取權益，相對人對申請人產生嫌惡，開始有
16 打壓工會之行為。107 年 1 月初，申請人去函詢問相對人
17 是否會發放年終獎金及舉辦尾牙，相對人卻以公告表示
18 今年營運問題而不發給年終獎金及不舉辦尾牙，隨後更
19 於公告發布後之 3 日，主張依據勞動基準法第 11 條第 2
20 款之法定解僱事由，資遣 15 位工會會員，其中包含 2 位
21 工會理事、1 位工會監事，相對人針對申請人之惡意甚
22 明。

23 (2) 嗣後，申請人與相對人展開協商，惟相對人堅持己見，

雙方經調解後仍然破局，申請人於 107 年 1 月 19 日發起罷工，在相對人球場外拉起糾察線展開罷工。最終，歷經長達 12 天的罷工行動，申請人與相對人在 1 月 30 日於新北市政府勞資爭議調解會議，就限制外包、年終獎金及調薪等調整事項達成協議之合意，簽立協議如申證 2 第 4 頁，申請人於 1 月 31 日結束罷工。前開相對人惡意解僱工會成員、打壓工會之行為，亦經裁決委員會 107 年度勞裁字第 5 號裁決（附件 1），認定構成工會法第 35 條之不當勞動行為。

(3) 依勞資爭議處理法第 23 條規定：「勞資爭議經調解成立者，視為爭議雙方當事人間之契約；當事人一方為工會時，視為當事人間之團體協約。」兩造於勞資爭議調解會議所簽之協議，視為當事人間之團體協約，相對人自應遵守約定之勞動條件。且從上揭兩造勞資爭議脈絡可知，兩造 107 年 1 月 30 日所達成之協議，係工會經過一段時間努力及許多犧牲，透過抗爭活動所爭取而來，基於誠信原則及相互之尊重，相對人自應遵守該協議約定之勞動條件。

2. 相對人公司逕為施作南 7 區沙坑、南 6 區果嶺、G2 練習場之工程，均為既有場務人員可為完成之工程，並非兩造 107 年 1 月 30 日協議（申證 2）第 1 條所稱「特別專項工程發包」：

(1) 相對人公司場務人員主要工作項目整理如下（參申證 4）：

1. 球場草區維護：例如長草區、粗草區之割草、補草、換

1 草等。2.沙坑區維護：例如換沙、補沙、切邊等沙坑之調
2 整與維持作業。3.果嶺、發球臺、球道之維護：例如切邊、
3 定期施肥噴藥等。4.其他事項：例如排水整理、管線維修、
4 器械維修整理等。

5 (2) 由 109 年 4 月 9 日協商會議紀錄（相證 1）：「1.東南區沙
6 坑排水改善、沙坑沙量調整；南 4 及南 6 果嶺擴大及翻
7 新」可知，相對人進用外包施作之工程為南 7 區沙坑沙
8 量調整、南 6 區果嶺擴大，其中南 6 區果嶺改造，實際
9 上外包廠商進場僅有進行換草作業；而外包廠商就 G2
10 練習場施作之工程為果嶺換草。參申證 4 及上述場務人
11 員工作項目，沙坑沙量調整、換草等工程，均為既有場
12 務人員即可完成之工程，而非 107 年 1 月 30 日協議所稱
13 「特別專項工程發包（因天災、事變造成球場損壞恢復）」
14 之工程甚明。

15 (3) 相對人辯稱今年外包公司施作之工程屬於可以維持多年
16 之工程云云，惟實際上外包公司進場所施作者，均為現
17 有場務人員即可完成之工程，已如前述，則無論該些工
18 程是否非屬一次性工程，依照 107 年 1 月 30 日協議第 1
19 項，相對人在與申請人協商前自不得以外包人員取代現
20 有之場務人員。

21 3. 相對人並無遇季節性或舉辦賽事等有特別人力需求之情況，
22 而無進用外包之需求，縱有大量人力需求，也應循 108 年時
23 之方式與申請人進行協商，相對人未與申請人協商逕自請用

1 外包人員，顯係故意違反 107 年 1 月 30 日之協議：

2 (1) 相對人於非季節性或舉辦賽事等有特別人力需求之情況
3 下，逕於 109 年 3 月 17 日時進用外包工程人員施作「南
4 7 區沙坑」(申證 3)，當日申請人幹部就未經討論或協商
5 即請用外包人員進場施作一事詢問相對人經理，相對人
6 經理僅稱已有告知申請人幹部黃甲○○，並允諾會安排
7 與工會協商，然而，相對人公司僅於同年 3 月 16 日(即進
8 場前一日)訊息告知外包廠商即將進場(申證 4)，且允
9 諾之協商更是不了了之，相對人公司自始無任何與申請
10 人協商之表示。後相對人又於同年 4 月 6 日進用外包人
11 員施作「南 6 區果嶺」，以及同年 5 月初施作「G2 練習
12 場」。

13 (2) 過去 LPGA 錦標賽之準備作業，為避免受颱風影響均於
14 每年八月以後才進行，相對人辯稱本次工程係因應 10 月
15 份 LPGA 錦標賽所為準備，顯屬無稽。

16 (3) 參 108 年之 LPGA 錦標賽，申請人與相對人於 108 年 5
17 月 14 日達成之協議(申證 5)：「1.(沙坑整修作業)比
18 賽時間還有五個多月，先由場務人員負責整修。外包廠
19 商世方再適時(7~8 月)進場整修。2.有關人力不足部
20 分，雙方同意先由場務人員以加班方式補足，若進度落
21 後雙方再討論是否採取外包方式補足。」及同年 8 月 28
22 日兩造另達成協議(申證 6)：「(協商討論事項)公司為
23 因應 108 年 10 月份 LPGA 比賽，考量人力不足，爰依勞

1 基法第 32 條第 2 項但書規定，請工會同意將 9 月、10
2 月、11 月份三個月的加班時數作挪移運用。」、「(結論)
3 經公司指派之出席代表同意公司將 9 月、10 月、11 月份
4 三個月的加班時數作挪移運用」，可知相對人於 108 年因
5 LPGA 比賽之準備出現人力需求時，依循 107 年 1 月 30
6 日協議與申請人進行協商，並達成透過場務人員加班進
7 行作業，再以外包補足進度落後部分。

8 (4) 歷年 LPGA 錦標賽之場地整修作業，因 7、8 月多有颱風，
9 如過早整理沙坑或草地，可能因颱風而破壞事先整理之
10 場地，因此過去 10 月份 LPGA 錦標賽都是 8 月過後接近
11 9 月才會密集進行相關準備，此由 108 年兩造針對 LPGA
12 比賽 5 月時僅商談初步共識，8 月底才有加班時數挪移之
13 協議可知。相對人辯稱本次沙坑及果嶺工程係為因應 10
14 月份 LPGA 比賽所進行之準備，惟相對人於 3 月即已請
15 外包廠商進場施作，3 月開始進行 LPGA 比賽之工程，
16 恐被颱風破壞而徒勞無功，依過去經驗 3 月開始施作顯
17 然過早，是相對人主張本次工程是為因應 10 月份 LPGA
18 比賽，實與事實不符。

19 (5) 對比 108 年時，相對人為因應十月份 LPGA 賽事相對人
20 場地需施作沙坑、園藝整修之作業，而有較大之人力需
21 求，遂依照 107 年 1 月 30 日兩造所簽協議第 2 條，與申
22 請人展開協商，嗣後兩造達成共識：「沙坑部分由場務人
23 員負責整修，外包廠商再適時進場協助；園藝工作部分

1 先由場務人員以加班方式補足，若進度落後，雙方再討
2 論是否採取外包方式」，始請用外包人員進場施作。

3 (6) 依照常理，相對人本於公司與工會間互信之基礎，遵守
4 兩造 107 年 1 月 30 日成立調解之協議，循 108 年時之模
5 式，在有人力需求時，應與申請人協商，並優先以既有
6 場務人員加班方式補足人力，今相對人明知應與工會協
7 商，卻仍無視工會存在逕自請用外包人員，顯係故意違
8 反兩造 107 年 1 月 30 日之協議。

9 4. 相對人未經協商逕為請用外包人員之行為，顯係無視工會罷
10 工後所簽立之協約，而不當影響工會之發展，構成工會法第
11 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

12 (1) 按「雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：

13 五、不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。」

14 工會法第 35 條第 1 項第 5 款定有明文。該款立法理由「為
15 避免雇主以其他不當方式影響、妨礙工會成立，致妨礙
16 工會運作及自主性，爰增訂第一項第五款之概括性規範。」

17 又依裁決委員會 105 年勞裁字第 41 號裁決決定之見解
18 (附件 2)，如資方客觀上有違反與工會所簽訂協議之事
19 實，主觀上對該違約事實會對工會活動造成打擊一事有
20 所認識，此等違約行為應當構成不當影響、妨礙或限制
21 工會之成立、組織或活動，而屬工會法第 35 條第 1 項第
22 5 款之不當勞動行為。

23 (2) 查，本件兩造 107 年 1 月 30 日兩造所簽立協議為申請人

1 歷經罷工爭取之成果，今相對人公司故意違反申請人歷
2 經罷工等爭議行為後所爭取而來之協議，顯係無視工會，
3 更暗示申請人就算工會發起罷工後與相對人達成協議，
4 相對人也可以不遵守，藉此削弱工會之貢獻與影響，更
5 矮化申請人於會員心中之地位；且相對人未經協商請用
6 外包人員進行既有場務人員工作範圍內之工程，不僅侵
7 害申請人會員之工作權，更係剝奪申請人會員原可透過
8 加班完成工作換取更多薪資之權利，將導致會員對申請
9 人喪失信心，使工會凝聚力降低，其後果將造成相對人
10 公司員工不願意加入申請人，或使申請人會員萌生退會
11 念頭，依裁決委員會歷來見解，相對人之行為顯係不當
12 打壓工會、限制工會之發展，自構成工會法第 35 條第 1
13 項第 5 款之不當勞動行為。

14 (三) 請求裁決事項：

15 請求確認相對人違反 107 年 1 月 30 日調解成立之協議第一、二
16 條，逕於 109 年 3 月 17 日起開始進用外包取代現有員工之行為，
17 構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

18 (四) 其餘參見申請人 109 年 06 月 10 日不當勞動行為裁決案件申請
19 書、109 年 06 月 10 日不當勞動行為裁決申請原因及事實狀、109
20 年 08 月 31 日不當勞動行為裁決補充理由(一)書、109 年 09
21 月 07 日不當勞動行為裁決陳報狀、109 年 09 月 16 日陳述意見
22 狀、109 年 9 月 30 日補充理由(二)暨陳述意見狀，及各該書狀
23 檢附之證物。

1 二、 相對人之答辯及主張：

2 (一) 相對人並未違反 107 年 1 月 30 日勞資爭議調解內容第一、二條
3 約定，相對人不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定之不當勞
4 動行為：

5 1. 相對人與申請人於 107 年 1 月 30 日經新北市政府勞工局協
6 調下，雙方勞資爭議調解成立（申證 2）。依據 107 年 1 月
7 30 日勞資爭議調解內容第一條約定：「甲方同意就場務部分
8 不以外包或派遣人力進用，取代直接雇用員工及既有場務人
9 員（包括未來回復工作權之員工）之工作。但屬甲方特別專
10 項工程發包（例如因天災、事變造成球場損壞恢復），並與
11 場務人員工作內容無重疊性質者，不在此限。」。第二條約
12 定：「若甲方遇季節性或舉辦賽事等出現大量人力需求，現
13 有場務人力無法負荷時，甲方需與乙方秉持誠信協商原則，
14 協商討論實際需求人數。」依據第一條雙方約定之真意，應
15 係相對人原則上不能以外包或派遣方式完全取代既有場務
16 人員工作內容。至於第二條約定之真意，則在於當相對人出
17 現大量人力需求時（季節性或舉辦賽事僅係例示），而現有
18 場務人力無法負荷，則由相對人與申請人協商討論實際需求
19 人數。

20 2. 本件，相對人為了因應 109 年 10 月份舉行的臺灣 LPGA 錦
21 標賽，因賽程在球場南區舉行，為了使賽事舉辦順利，因此
22 需提前因應關於擴大南區果嶺及東南區砂坑改善工程之準
23 備作業，屬特別專項工程且是為了因應舉辦賽事需求，相對

1 人依據上開勞資爭議調解成立內容第一、二條即得委外發包
2 施作。

- 3 3. 109 年南 2、南 4 及 G2 練習場施作面積合計達 1845 平方公
4 尺，遠大於 108 年東 4 區施作面積僅 680 平方公尺，且 108
5 年間場務人員並未分成南北與東西二班，在人力調配上比較
6 容易，故 108 年東 4 區施作時，由場務人員負責施作前期的
7 草皮移除及後期的草莖種植之工作，由世方公司人員主要負
8 責果嶺造型、排水位調整、沙量增減等工作項目，亦即如同
9 109 年也是採取相互搭配之方式。但因 109 年施作面積擴大，
10 且因分成南北班與東西班場務人員（上述分班之目的，希望
11 二班對各自負責的場地有良性競爭），單就南 2、南 4 及 G2
12 練習場人力調配上已較 108 年更為困難，且因南北班場務人
13 員不同意由其等負責施作前期的草皮移除及後期的草莖種
14 植之工作，故此部分工作始交由世方公司人員負責施作。

- 15 4. 世方公司 109 年 3 月承包專項工程內容為：

16 (1) 果嶺改造與翻新擴大：

17 因相對人球場果嶺及果嶺外圍之草種不同，長年累月的
18 保養工作下來，果嶺外圍較強勢草種會侵入到果嶺上，
19 果嶺外圍亦會因為操作手的割草習慣而慢慢內縮，造成
20 果嶺面積縮小，所以球場每隔 10 到 20 年均會進行果嶺
21 翻新及擴大的工作，工作內容如下：

22 一、範圍內草皮全部移除。

23 二、沙層坡度調整。

1 三、苗圃疏草莖，將草莖移至果嶺種植。

2 (2) 砂坑整修：

3 109 年 3 月的南 7 區砂坑整修是因為該球道以前因為大雨，
4 有走山滑坡過，導致砂坑外圍的形狀改變，影響排水的
5 流向，每次只要遇到較大的雨勢，該洞砂坑就會流失，
6 加上 109 年 LPGA 的比賽場地由原本的北區換到南區，
7 需要將比賽區的砂坑交由專項工程人員全部整理一遍來
8 因應賽事之舉行。砂坑整修大略工作內容如下：

9 一、如遇到需改變排水位置的沙坑，須將沙坑外圍的草
10 皮先取出。

11 二、造型整地，調整表面排水走向。

12 三、造型後將草皮貼回原位。

13 四、檢查砂坑積水位置的排水管是否堵塞或破裂。

14 五、沖洗堵塞排水管。

15 六、更換破裂排水管。

16 七、檢查砂坑平面沙的深度是否一致。

17 八、沙量調整。

- 18 5. 世方公司之工作內容亦非完全取代既有場務人員工作內容，
19 既有場務人員仍有其他工作，如：果嶺割草、鋪砂、打洞、
20 景觀整理等，甚而如有加班需求，場務人員只要提出加班申
21 請經相對人同意，相對人也會依法給付加班費；另外，整修
22 工程施作期間部分事項，如可由現有場務人員完成者，相對
23 人仍交由場務人員配合施作，場務人員工作權完全不受影響，

1 例如：

2 一、砂層燻蒸，除去果嶺範圍內剩餘雜草及害蟲。

3 二、蓋帆布，讓藥劑燻蒸一週；一週後開帆布放置 2 到 3
4 天。

5 三、種植後的養護工作，則均由場務人員負責，約 8 到 10
6 週期間。

- 7 6. 雙方於 107 年 1 月 30 日在新北市勞工局之勞資爭議調解紀
8 錄，對於要以何種方式或在何種場合進行關於人力數之協商
9 並無特定。於 109 年 2 月間，申請人代表人黃甲○○主動向
10 相對人表示，有關南區果嶺擴充及東南區砂坑整修工程，屬
11 於額外工程，如由場務人員負責，將造成場務部門預算費用
12 增加，進而可能影響場務人員年終獎金之數額，故要求相對
13 人不得指派場務人員負責南區果嶺擴充及東南區砂坑整修
14 工程。嗣後相對人於 109 年 3 月 11 日會議中表示，因南區
15 擴大果嶺及東南區砂坑整修工程屬於專項工程，且該工程施
16 作需要大量人力，但現有場務人力並無法負荷，且為避免增
17 加場務人員工作量，將循 108 年模式委由外包廠商世方公司
18 施作南區果嶺擴大及東南區砂坑整修工程。申請人代表人黃
19 甲○○當場除未為反對意思外，亦未向相對人表示既有場務
20 人力足以負荷完成南區果嶺擴大更換及砂坑整修工程。（事
21 實上，申請人在 108 年間也同意，因相對人要舉辦 108 年臺
22 灣 LPGA 錦標賽，有人力上需求且屬於專業工程發包，而
23 由相對人委由世方公司施作西北區砂坑整修工程）。

1 7. 後續於 109 年 3 月 26 日相對人與申請人再次就上述事件溝
2 通時，申請人亦理解並同意確實有大量人力需求，且世方公
3 司施作之內容有其專業性，乃既有場務人員人力上所無法負
4 荷，故同意由世方公司施作南區果嶺擴大及東南區砂坑整修
5 工程，因此申請人向相對人表示，雖然已先向新北市政府勞
6 工局申請勞資爭議調解，但後續會在勞資爭議調解會開會前
7 撤回勞資爭議調解申請。雙方並於 109 年 4 月 9 日進行
8 討論，其中決議預定三至七月間，由世方公司進行球場東南
9 區沙坑及果嶺的改造工程，每日進場人數約七人，由申請人
10 所屬工會會員連○○製作之會議記錄決議事項中亦已記載。
11 但出席會議之申請人代表現場竟一反先前協商之態度，拒絕
12 簽署會議記錄（相證 1）。從而，本件是申請人拒絕協商且
13 協商態度前後不一，相對人主觀上並無不當勞動行為之認識，
14 相對人絕不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定之不當勞
15 動行為。

16 8. 況查，前次 108 年間，申請人亦理解並同意，關於沙坑及果
17 嶺的改造工程，屬於專項工程，且相對人確實有大量人力需
18 求而既有場務人員無法負荷之情事，並由相對人委外請世方
19 公司施作。本次 109 年間情形相同，申請人從未向相對人表
20 示既有場務人員人力足以負荷沙坑及果嶺的改造工程，卻事
21 後主張相對人違反勞資爭議調解內容云云，申請人實係違反
22 誠信協商之一方。

23 9. 申請人於裁決申請書第 6 頁第 18 行以下表示相對人暗示申

1 請人就算工會發起罷工後與相對人達成協議，相對人也可以
2 不遵守，藉此削弱工會之貢獻與影響，更矮化申請人於會員
3 心中之地位云云，相對人嚴正否認有申請人上述主張之情
4 事。

5 (二) 此外，申請人違反承諾，未於新北市政府勞工局 109 年 4 月 29
6 日召開勞資爭議調解會前撤回勞資爭議調解，而 109 年 4 月 29
7 日勞資爭議調解會議，相對人仍一再表示，如工會認為外包工
8 程可由工會人力來完成，可先由工會提案配合加班人力由員工
9 來完成，公司也願意給付加班費。勞資爭議調解委員會之調解
10 判斷及建議則為：對於資方內部員工優先承作外包工程及所需
11 工時及時限，希望勞方內部能儘速達成共識提出具體對應方案
12 (相證 2)。於上述勞資爭議調解不成立後，相對人一直在等待
13 申請人提出具體對應方案，但申請人迄今仍無法提出，孰料申
14 請人竟係向裁決委員會提出裁決申請，顯見實際原因應係申請
15 人內部無法獲得會員一致之共識，卻圖思利用裁決制度，申請
16 人背後真正目的在於如裁決委員會認定本件相對人構成不當勞
17 動行為，申請人後續即會依據勞資爭議解成立內容第七條約定，
18 向相對人主張高達六百萬元違約金，申請人實質上並無協商之
19 意思，從而本件並非相對人拒絕與申請人協商。

20 (三) 再者，就勞資關係脈絡觀之，於前次申請人罷工後，雙方 107
21 年 1 月 30 日經新北市政府勞工局協調下，雙方勞資爭議調解成
22 立，直至 108 年底，相對人亦陸續僱用新進場務人員合計六人。
23 此外 108 年 1 月起至 109 年 6 月，相對人各月給付場務人員加

1 班費總金額如相證 3。甚而，有十名申請人幹部（包括工會理事
2 長在內）及會員分別陸續調高薪資。相對人並沒有因申請人前
3 次罷工而對於工會採取敵對之方式，反而陸續進用新進場務人
4 員且給付場務人員加班費，工會會員也獲有調薪之利益。是以，
5 相對人絕不可能有本件申請人所主張，於罷工後有刻意矮化工
6 會或削弱工會之不當行為。

7 （四）聲請調查證據：敬請裁決委員會准予傳訊證人林○○（地址：
8 新北市林口區下福里下福路 9 號）。待證事實：

9 1、109 年 2 月間，申請人代表人黃甲○○是否有主動向相對人
10 表示，有關南區果嶺擴充及東南區砂坑整修工程，屬於額外工
11 程，如由場務人員負責將造成場務部門預算費用增加，進而可
12 能影響場務人員年終獎金之數額？

13 2、109 年 3 月間，相對人是否有表示，因南區擴大果嶺及東南
14 區砂坑整修工程屬於專項工程，且該工程施作需要大量人力，
15 但現有場務人力並無法負荷，將循 108 年模式委由外包廠商世
16 方公司施作南區果嶺擴大及東南區砂坑整修工程？申請人代表
17 人有無反對意見？

18 3、109 年 4 月 9 日會議過程？

19 4、有關 G2 練習場施作前，相對人是否也有與申請人協商？

20 （五）答辯聲明：申請人裁決之申請駁回。

21 （六）其餘參見相對人 109 年 07 月 31 日不當勞動行為裁決案件答辯

22 （一）書、109 年 08 月 27 日不當勞動行為裁決案件答辯（二）

23 書、109 年 09 月 07 日不當勞動行為裁決案件陳報書、109 年 09

1 月 17 日不當勞動行為裁決案件答辯（三）暨聲請調查證據書、
2 109 年 10 月 8 日答辯四書，及各該書狀檢附之證物。

3

4 三、 雙方不爭執之事實：

5 （一）申請人於 105 年 12 月 8 日登記成立（申證 1）。

6 （二）申請人於 107 年 1 月 19 日發起為期 12 天之罷工。申請人與相
7 對人於同年 1 月 30 日於新北市政府勞資爭議調解會議，就限制
8 外包、年終獎金及調薪等調整事項達成協議之合意，簽立協議
9 如申證 2 第 4 頁，申請人於同年 1 月 31 日結束罷工。

10 （三）兩造於 107 年 1 月 30 日新北市政府勞資爭議調解會議，達成協
11 議之合意，雙方約定：「一、甲方（即本件相對人）同意就場務
12 部分不以外包或派遣人力進用，取代直接雇用員工以及既有場
13 務人員（包含未來回復工作權之員工）之工作。但屬甲方特別
14 專項工程發包（例如因天災、事變造成球場損壞恢復），並與場
15 務人員工作內容無重疊性質者，不在此限。二、若甲方遇季節
16 性或舉辦賽事等出現大量人力需求，現有場務人力無法負荷時，
17 甲方須與乙方（即本件申請人）秉持誠信協商原則，協商討論
18 實際需求人數。」（申證 2 第 2 頁），經雙方代表人簽名於上，
19 上開約定有效成立，且依勞資爭議處理法第 23 條視為團體協
20 約。

21 （四）相對人於 107 年 1 月 11 日資遣申請人會員之行為，經本會以 107
22 年勞裁字第 5 號裁決決定（附件 1）認定構成工會法第 35 條第
23 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。

1 (五) 兩造於 108 年 5 月 14 日進行協商會議，討論因應該年度 10 月
2 份 LPGA 比賽委由外包廠商進場施作等相關事項（申證 5、相
3 證 9）。

4 (六) 兩造於 108 年 8 月 28 日進行協商會議，討論因應該年度 10 月
5 份 LPGA 比賽依據勞基法相關規定將加班時數作彈性調整等事
6 項（申證 6）。

7 (七) 109 年 3 月 17 日世方公司外包工程人員進場施作南 7 區沙坑(申
8 證 3);109 年 4 月 6 日世方公司外包工程人員施作南 6 區果嶺；
9 109 年 5 月初世方公司外包工程人員施作 G2 練習場。

10 (八) 兩造於 109 年 4 月 9 日進行協商會議（相證 1），紀錄人員為連
11 ○○，為申請人會員，並擔任工會理事，申請人因相對人公司
12 董事長未出席而拒絕簽署會議記錄。

13 (九) 兩造於 109 年 4 月 29 日於新北市政府針對 107 年 1 月 30 日調
14 解成立內容關於外包工程須進行協商程序是否履行之事項，進
15 行勞資爭議調解會議，調解不成立，雙方自行再行協商（相證
16 2）。

17 (十) 兩造分別於 109 年 5 月 14 日（相證 7）、109 年 6 月 4 日（相證
18 8）進行其他勞動條件事項之協商。

19 (十一) 相對人於 109 年 8 月中旬取消 109 年度之 LPGA 賽事。

20 四、 本案爭點為：

21 相對人違反 107 年 1 月 30 日調解成立之協議第一、二條，逕於
22 109 年 3 月 17 日起進用外包人員之行為，是否構成工會法第 35
23 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為？

1 五、 判斷理由：

2 （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
3 經濟優勢的地位，對勞工於行使團結權、團體協商權及團體爭
4 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
5 速回復受侵害勞工之相關權益。因此，與司法救濟相較，不當
6 勞動行為之行政救濟之內容，除了權利有無之確定外，在判斷
7 上更應以避免雇主之經濟優勢地位的不法侵害及快速回復勞工
8 權益之立法目的為核心，以預防工會及其會員之權利受侵害及
9 謀求迅速回復其權利。基此，就雇主之行為是否構成不當勞動
10 行為的判斷時，應依勞資關係脈絡，就客觀事實之一切情狀，
11 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
12 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
13 要件，不以故意為限，只要行為人具有不當勞動行為之認識即
14 為已足（本會 104 年勞裁字第 27 號裁決決定書、最高行政法院
15 107 年度判字第 204 號判決參照）。又按工會法第 35 條第 1 項第
16 5 款規定：「雇主不得有不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織
17 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
18 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
19 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
20 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
21 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
22 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
23 待之主觀意思要件即明（最高行政法院 102 年度判字第 563 號

1 判決意旨參照)。

2 (二) 相對人違反 107 年 1 月 30 日調解成立之協議第一、二條，逕於
3 109 年 3 月 17 日起進用外包人員之行為，構成工會法第 35 條第
4 1 項第 5 款之不當勞動行為：

5 1. 申請人主張，相對人進用外包人員施作之工程，並無季節性
6 或舉辦賽事等出現大量人力需求之情事，且相對人未依約與
7 申請人進行協商，相對人係故意違反兩造協議。相對人未經
8 協商逕為施作之工程為 109 年 3 月 17 日「南 7 區沙坑」(申
9 證 3)、同年 4 月 6 日「南 6 區果嶺」，以及同年 5 月初「G2
10 練習場」。其中，南 7 區沙坑、南 6 區果嶺相關工程的施作
11 交由相對人公司既有場務人員即得以完成，並無另請外包廠
12 商之必要；且相對人 109 年度上半年之球場使用規劃，尚無
13 季節性或舉辦賽事等有大量人力需求之情況，亦不需要另請
14 外包廠商進場施作。縱使相對人判斷現有之工作全由既有場
15 務人員進行，恐有無法負荷之狀況，也應依系爭協議第 2
16 條，與申請人進行協商，討論實際需求之人數，而非逕自決
17 定使用外包進場作業。相對人故意違反系爭協議，顯係不當
18 打壓工會、限制工會之發展，構成工會法第 35 條第 1 項第
19 5 款之不當勞動行為等語。

20 2. 相對人則主張，相對人並未違反系爭協議第一、二條，其並
21 不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定之不當勞動行為。
22 相對人認為，依據系爭協議第一條雙方約定之真意，應係相
23 對人原則上不能以外包或派遣方式完全取代既有場務人員

1 工作內容；第二條約定之真意，為當相對人出現大量人力需
2 求時（季節性或舉辦賽事僅係例示），而現有場務人力無法
3 負荷，則由相對人與聲請人協商討論實際需求人數。本案上
4 開工程屬特別專項工程，且是為了因應 109 年 10 月份 LPGA
5 錦標賽，提前進行擴大南區果嶺及東南區砂坑改善工程之準
6 備作業，相對人依據系爭協議第一、二條即得委外發包施作，
7 並未有違約情事云云。

8 3. 經查，就本案雙方所爭執之系爭協議，乃申請人於 107 年 1
9 月 19 日發起罷工後，申請人與相對人於 107 年 1 月 30 日於
10 新北市政府勞資爭議調解會議，就限制外包、年終獎金及調
11 薪等調整事項達成協議之合意，依照勞資爭議處理法第 23
12 條規定視為兩造間之團體協約，相對人於調查會議表示不爭
13 執，而該協議之規定為：「一、甲方（即本件相對人）同意
14 就場務部分不以外包或派遣人力進用，取代直接雇用員工以
15 及既有場務人員（包含未來回復工作權之員工）之工作。但
16 屬甲方特別專項工程發包（例如因天災、事變造成球場損壞
17 恢復），並與場務人員工作內容無重疊性質者，不在此限。
18 二、若甲方遇季節性或舉辦賽事等出現大量人力需求，現有
19 場務人力無法負荷時，甲方須與乙方（即本件申請人）秉持
20 誠信協商原則，協商討論實際需求人數。」（申證 2 第 4 頁）。

21 4. 就系爭協議之履行，申請人認為相對人已經違反系爭協議第
22 一、二條，然相對人則認為其並未違反系爭協議，則本件首
23 應審究者為相對人究有無違反 107 年 1 月 30 日調解成立之

協議第一、二條之行為，針對此一爭點，經本會調查如下：

(1) 就系爭協議條款文義析之，系爭協議第一條之意義應指：原則上，相對人就場務部分，不得以外包或派遣人力進用，取代直接僱用員工以及既有場務人員，若屬「特別專項工程發包並且與場務人員工作內容無重疊性質者」，則不需經申請人同意，亦無需雙方協商，即可進用外包或派遣人力；另外，觀該條款文義，僅使用「取代」一詞，則「部份取代」解釋上亦應屬之，並無需達「完全取代」之程度；系爭協議第二條之意義應指：若遇季節性或舉辦賽事等出現大量人力需求，且現有場務人力無法負荷時，無論如何，相對人即應先與申請人針對實際需求人數進行協商後，方得視協商結果進行人力調配、進用外包人員，合先敘明。

(2) 經查，相對人早於 109 年 2 月 10 日即與世方公司簽立「球場沙坑工程」契約書（參相證 4），而工程期間卻約定自 109 年 1 月 1 日至 109 年 12 月 31 日止，本件世方公司於 109 年 3 月 17 日施作之「南 7 區沙坑」、同年 4 月 6 日施作之「南 6 區果嶺」，以及同年 5 月初施作之「G2 練習場」，並非屬系爭協議第一條所稱之特別專項工程發包。蓋系爭協議第一條所稱之特別專項工程，於該條但書所指係因「天災、事變造成球場損壞恢復」等例示情形，解釋上，如有類似天災、事變造成球場損壞恢復之情況亦應屬之，然上述工程除非屬「天災、事變造成球場損

壞恢復」等之情形外，亦無類似天災、事變造成球場損
壞恢復之情況，且相對人並未舉證證明本件相對人委由
世方公司所承作之「球場沙坑工程」係屬於「天災、事
變造成球場損壞恢復」等之特別專項工程或類似情形之
工程，申請人主張上述工程並非屬系爭協議第一條所稱
之特別專項工程，應屬可採。況縱認世方公司上述承攬
工程係屬特別專項工程，惟上述工程發包之內容，仍與
場務人員工作內容具有重疊之性質，是故，就場務部分
而言，依系爭協議第一條之約定，相對人當不得以外包
或派遣人力進用之方式，取代或部分取代既有場務人員。
又查，世方公司 109 年施作之果嶺擴大與翻新工程，其
工作內容可略分為以下工項：1、原始果嶺面積範圍界定。
2、果嶺範圍內草皮全部移除。3、沙層坡度調整進行造
型工作（沙量增減）。4、沙層燻蒸，除去果嶺範圍內剩
餘雜草及害蟲。5、蓋帆布，讓藥劑燻蒸一週，一週後打
開帆布放置 2 到 3 天。6、苗圃疏草莖，並將草莖移至果
嶺種植。7、種植後的養護工作。工程前期的草皮移除及
後期的草莖種植之工作，就工作內容本身，可以由場務
人員來施作；另，在世方公司 109 年施作南區果嶺擴大
與翻新工程期間，如可由現有場務人員完成之工項，相
對人仍交由場務人員配合施作，包括砂層燻蒸，除去果
嶺範圍內剩餘雜草及害蟲、蓋帆布，讓藥劑燻蒸一週；
一週後打開帆布放置 2 到 3 天、種植後的養護工作，均

1 由場務人員負責配合施作約 8 到 10 週期間，為相對人所
2 不爭執者（相對人答辯三書，頁 2 至 3）。是故，上開外
3 包廠商之工作內容與原本場務人員工作內容具有重疊性
4 質，依系爭協議第一條，相對人就場務部分，應不得以
5 外包或派遣人力進用，取代直接僱用員工以及既有場務
6 人員，本件相對人發包上述工程之行為，應屬違反系爭
7 協議第一條之違約行為。再者，雙方於 107 年 1 月 30 日
8 之系爭協議合意，乃係因相對人於 107 年 1 月 11 日解僱
9 申請人黃乙○○等 10 人之行為後，申請人依法進行罷工
10 12 天而產生之爭議甚明，相對人為解決此爭議，始於當
11 天就場務人員之外包限制、年終獎金及調薪等調整事項
12 達成系爭協議之合意，因此，相對人就系爭協議之內容
13 當清楚明瞭，且上述約定之內容並不複雜，應屬容易理
14 解，且相對人如違反系爭協議第一或第二或第六條之情
15 事者，依系爭協議第七條約定，相對人同意給付申請人
16 新臺幣 600 萬元，就該違約之效果相對人應相當明瞭，
17 依常理而言，相對人應不至於任意違反，然相對人卻仍
18 違反系爭協議第一條之約定，顯係出於故意，足堪認定。

19 (3) 再查，如認本案世方公司 109 年 3 月 17 日施作之「南 7
20 區沙坑」、同年 4 月 6 日施作之「南 6 區果嶺」，以及同
21 年 5 月初施作之「G2 練習場」，係屬系爭協議第二條所
22 稱之「遇季節性或舉辦賽事且現有場務人力無法負荷」
23 之情況，則依系爭協議第二條之約定，相對人亦應先與

1 申請人針對實際需求人數進行協商後，始得視雙方協商
2 之結果來進用外包人員，不得以「先進用外包人力，事
3 後再行協商」之方式，試圖補正應先行協商之約定，藉
4 以規避違約之事實。雙方雖於 109 年 4 月 9 日進行討論，
5 決議預定 3 至 7 月間，由世方公司進行球場東南區沙坑
6 及果嶺的改造工程(相證 1)，惟此時點係於世方公司 109
7 年 3 月 17 日進場施作「南 7 區沙坑」、同年 4 月 6 日施
8 作「南 6 區果嶺」之後，而同年 5 月初施作之「G2 練習
9 場」亦不在該會議之討論範圍，自並不符合系爭協議第
10 二條應先行協商之約定，相對人未經協商即先行進用外
11 包廠商之行為，應屬違反系爭協議第二條約定。且如同
12 上述，雙方於 107 年 1 月 30 日成立之系爭協議，乃係因
13 相對人於 107 年 1 月 11 日解僱申請人黃乙○○等 10 人
14 之行為後，申請人依法進行罷工 12 天而產生之爭議甚明，
15 相對人為解決此爭議，始與申請人就場務人員之外包限
16 制、年終獎金及調薪等調整事項達成系爭協議之合意，
17 因此，相對人就系爭協議之內容應相當清楚明瞭，且上
18 述約定之內容並不複雜，應屬容易理解，且相對人如違
19 反系爭協議第一或第二或第六條之情事，依系爭協議第
20 七條約定，相對人同意給付申請人新臺幣 600 萬元，是
21 該違約之效果相對人應相當明瞭，依常理而言，相對人
22 應不至於任意違反，然相對人卻仍違反系爭協議第二條
23 之約定，亦可證顯然相對人係屬有意違約。

(4) 此外，相對人又辯稱，於 109 年 2 月，申請人代表人黃甲○○主動向相對人表示，南區果嶺擴充及東南區砂坑整修工程，屬於額外工程，要求相對人不得指派場務人員負責南區果嶺擴充及東南區砂坑整修工程。嗣後，相對人於 109 年 3 月 11 日會議中表示，因南區擴大果嶺及東南區砂坑整修工程屬於專項工程，且該工程施作需要大量人力，將循 108 年模式委由外包廠商世方公司施作南區果嶺擴大及東南區砂坑整修工程，申請人代表人黃甲○○未為反對意思，亦未向相對人表示既有場務人力足以負荷完成南區果嶺擴大更換及砂坑整修工程云云。然查，109 年 3 月 11 日之會議，其性質係屬相對人公司內部之行政會議，當日與會人員為相對人公司經理、副理各一人，及場務部門主任、副主任各二人，故申請人代表人黃甲○○是以場務幹部身份出席會議，並非代表申請人之身分參與會議，且該次會議內容及性質既為公司內部之行政會議，當不得認為因有申請人代表人參加上述行政會議，而認為該會議係相對人公司與申請人間就系爭協議之第一條、第二條之約定內容所進行之協商討論，而相對人明知上述兩種會議之性質完全不同，卻仍辯稱已於 109 年 3 月 11 日會議中表示，因南區擴大果嶺及東南區砂坑整修工程屬於專項工程，且該工程施作需要大量人力，將循 108 年模式委由外包廠商世方公司施作南區果嶺擴大及東南區砂坑整修工程，申請人代表

1 人黃甲○○未為反對意思，亦未向相對人表示既有場務
2 人力足以負荷完成南區果嶺擴大更換及砂坑整修工程云
3 云。惟查，如同前述相對人明知 109 年 3 月 11 日所召開
4 會議之性質係屬內部行政會議，卻猶執陳詞該會議為雙
5 方系爭協議第二條所約定之「協商討論」會議，且相對
6 人除亦未積極舉證證明申請人代表人有代表申請人同意
7 上述工程外，對於既有場務人力不足是否無法負荷，乃
8 屬相對人依系爭協議第二條約定應說明之義務，況相對
9 人於 109 年 3 月 11 日之會議中自承「…且該工程施作需
10 要大量人力…」，顯然為相對人所提出及承認，並非申請
11 人之說明義務，相對人上述所辯，均不足採信。

- 12 (5) 另相對人於 109 年 8 月 31 日第 2 次調查會議請求傳訊證
13 人林○○（參 109 年 8 月 31 日第 2 次調查會議記錄第 4
14 頁，第 18 行以下），並於答辯三書、四書再次向本會提
15 出申請，表示待證事實為：「1、109 年 2 月間，申請人代
16 表人黃甲○○是否有主動向相對人表示，有關南區果嶺
17 擴充及東南區砂坑整修工程，屬於額外工程，如由場務
18 人員負責將造成場務部門預算費用增加，進而可能影響
19 場務人員年終獎金之數額？2、109 年 3 月間相對人是否
20 有表示，因南區擴大果嶺及東南區砂坑整修工程屬於專
21 項工程，且該工程施做需要大量人力，但現有場務人力
22 並無法負荷，將循 108 年模式委由外包廠商世方公司施
23 做南區果嶺擴大及東南區砂坑整修工程？申請人代表人

1 有無反對意見？3、109 年 4 月 9 日會議過程？4、有關
2 G2 練習場施做前，相對人是否也有與申請人協商？」業
3 經本會審酌，不因傳訊證人與否而影響本會上述結論，
4 從而其申請傳訊證人並無必要，併予敘明。

5 (6) 綜上所述，相對人確有違反 107 年 1 月 30 日調解成立之
6 協議第一、二條，逕於 109 年 3 月 17 日起進用外包人員
7 之行為，且經本會調查應屬故意違約，已臻明確。

8 5. 雇主違反團體協約時，並不當然構成不當勞動行為，必須視
9 該當協約之違反，是否可被認為係透過輕視該協約中勞資間
10 之交涉成果而使得工會之協商立場顯著地不安定，而使工會
11 弱體化之行為等，有獨自加以檢討的必要（菅野和夫，勞働
12 法第 12 版，頁 1045-1046），此有本會 109 年度勞裁字第 16
13 號裁決決定書可參。因此，本件團體協約之違反並不當然構
14 成不當勞動行為，本會仍應獨自判斷。而工會與雇主於勞資
15 爭議調解會議達成協議之合意，依照勞資爭議處理法第 23
16 條規定視為兩造間之團體協約，該協約內容已因合意而成為
17 勞雇行為之準據，勞雇雙方均有遵行之義務，以維繫集體勞
18 資關係之長期穩定發展，倘雇主於和解後，無正當理由而違
19 反應遵循之勞動行為準據，顯就集體勞資關係正常化有不利
20 影響，自有引用工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定認定為不
21 當勞動行為，予以矯正之必要。則本件次需審究者為，相對
22 人之違約行為有無惡意扭曲、誤導、故意不履行團體協約並
23 輕視協商結果、使申請人工會陷於交涉立場顯著不安定，而

1 導致工會弱體化之不當影響、妨礙或限制工會活動之情事，
2 對此，本會調查如下：

- 3 (1) 查申請人於 107 年 1 月 6 日以新北美麗華企工字第
4 1070106002 號函、新北美麗華企工字第 1070106003 號函、
5 新北美麗華企工字第 1070106004 號函、新北美麗華企工
6 字第 1070106005 號函，分別函詢年終獎金、尾牙、要求
7 發薪資單與發薪同日、要求近日再次舉辦工作技術級數
8 檢定、且績效獎金與技術加給應分項記載於薪資單。詎
9 料，相對人於 107 年 1 月 8 日以公告表示否定發放年終
10 獎金及舉辦尾牙後，尚未回應工會其餘請求，隨即於 107
11 年 1 月 11 日，主張依據勞動基準法第 11 條第 2 款之法
12 定解僱事由，資遣包含申請人黃乙○○等 10 人在內之 18
13 名場務部員工。申請人就相對人上述資遣案於 107 年 1
14 月 19 日發起為期 12 天之罷工。申請人並於 107 年 1 月
15 18 日向本會提出確認相對人於 107 年 1 月 11 日資遣申請
16 人黃乙○○等 10 人之行為，構成工會法第 35 條第 1 項
17 第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。之後相對人與申請人
18 於 107 年 1 月 30 日於新北市政府勞資爭議調解委員會，
19 就限制外包、年終獎金及調薪等調整事項達成協議之合
20 意，簽立協議即本件系爭協議（如申證 2 第 4 頁），申請
21 人於 1 月 31 日結束罷工。系爭協議第三條約定，相對人
22 同意，如本會認定相對人於 107 年 1 月 11 日解僱申請人
23 黃乙○○等 10 人之行為無效者，相對人應立即恢復申請

1 人會員黃乙○○等 11 人之僱傭關係並支付原領工資（扣
2 除罷工期間），並且拋棄相關法律救濟程序，申請人同意
3 調解成立日起至裁決決定前暫停罷工行為及 107 年 1 月
4 31 下午 5 點前完全撤除糾察線等；第六條約定，相對人
5 對於申請人以及參與本次罷工之申請人會員，不以任何
6 法律訴訟或其他方式為不利益之待遇；第七條並約定，
7 相對人如違反系爭協議第一或第二或第六條之情事，相
8 對人同意給付申請人新臺幣 600 萬元，且申請人得重啟
9 罷工、設置罷工糾察線或其他爭議行為。

10 (2) 由以上可知，107 年 1 月 30 日之系爭協議合意，乃係因
11 相對人於 107 年 1 月 11 日解僱申請人黃乙○○等 10 人
12 之行為後，申請人依法進行罷工而產生之爭議而來，雙
13 方當天並就場務人員之外包限制、年終獎金及調薪等調
14 整事項達成系爭協議之合意。嗣本會於 107 年 4 月 20 日
15 以 107 年度勞裁字第 5 號裁決認定相對人於 107 年 1 月
16 11 日解僱申請人黃乙○○等 10 人之行為，構成工會法第
17 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為，且其解僱
18 無效。可知本件係因相對人於 107 年 1 月 11 日所為之集
19 體解僱案及申請人之罷工行為始成立上述系爭協議，而
20 工會經罷工後，經勞資爭議調解達成合意，雇主違反該
21 調解內容之違約行為，是否構成不當勞動行為，應視情
22 況而定。其中，工會經罷工後與雇主簽訂協議，如雇主
23 故意違反協議，藉此打擊工會，此等行為恐將造成員工

1 不願意加入工會，甚至使工會會員萌生退會之念頭，該
2 等違約行為構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當影響、
3 妨礙工會組織之不當勞動行為，此有本會 105 年勞裁字
4 第 41 號裁決決定書可參，合先敘明。

5 (3) 經查，觀申請人之會員組成結構，其會員於相對人公司
6 職務分布上，有高達 69%之比例為場務人員，若相對人
7 以外包人員取代場務人員或是有遇缺不補之情形，即可能
8 減少申請人之工會會員人數，然工會之運作仰賴會員
9 人數與會費收入，若工會流失會員則有難以運作之危險，
10 進而亦將造成申請人整體弱化之結果，難謂對於申請人
11 之工會組織無所影響、妨礙，足以認定相對人構成工會
12 法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。且觀諸相對人
13 為因應 108 年度之 LPGA 錦標賽事，確實依 107 年 1 月
14 30 日系爭協議，於 108 年 5 月 14 日與申請人進行協商並
15 達成以下之協議（參申證 5）：「1.（沙坑整修作業）比賽
16 時間還有 5 個多月，先由場務人員負責整修。外包廠商
17 世方再適時（7~8 月）進場整修。2.有關人力不足部分，
18 雙方同意先由場務人員以加班方式補足，若進度落後雙
19 方再討論是否採取外包方式補足。」另於同年 8 月 28 日，
20 兩造亦依照 107 年 1 月 30 日系爭協議進行協商程序，另
21 達成協議（參申證 6），其中「協商討論事項」約定：「公
22 司為因應 108 年 10 月份 LPGA 比賽，考量人力不足，爰
23 依勞基法第 32 條第 2 項但書規定，請工會同意，將 9 月、

1 10 月、11 月份三個月的加班時數作挪移運用。」、結論
2 為：「經公司指派之出席代表同意公司將 9 月、10 月、11
3 月份三個月的加班時數作挪移運用」，由此可知，相對人
4 上述協議內容包括「沙坑整修作業」約定先由場務人員
5 負責整修。外包廠商世方再適時（7～8 月）進場整修、
6 有關人力不足部分，雙方同意先由場務人員以加班方式
7 補足，若進度落後雙方再討論是否採取外包方式補足；
8 同年 8 月 28 日另行協議內容亦為「……考量人力不足，
9 請申請人同意將 9 月、10 月、11 月份 3 個月的加班時數
10 作挪移運用」等，均係因應 108 年度 LPGA 比賽之準備
11 出現人力需求之約定，顯然相對人就系爭協議之內容相
12 當清楚，對於 108 年度 LPGA 之賽事確實依雙方於 107
13 年 1 月 30 日之系爭協議約定，先與申請人進行協商，並
14 達成透過場務人員加班進行作業，再以外包補足進度落
15 後部分；惟相對人為因應 109 年度 LPGA 之賽事，同屬
16 主張以「人力不足」為理由，卻於 109 年 2 月 10 日即與
17 世方公司簽立球場「沙坑工程」契約書（參相證 4），而
18 工程期間約定自 109 年 1 月 1 日至 109 年 12 月 31 日止。
19 就此觀之，相對人針對 108 年度因應 LPGA 之賽事，有
20 於 108 年 5 月 14 日及同年 8 月 28 日兩次與申請人進行
21 協商，然對於 109 年度之 LPGA 賽事，雖自承有人力上
22 需求，而委由世方公司施作西北區砂坑整修工程，雙方
23 對此不爭執（參申證 5、相證 9），然卻未與申請人進行

1 協商。是同屬因應 LPGA 之賽事準備，相對人卻有上開
2 前後兩次相異之作法，當可認定相對人之行為出於不當
3 勞動行為之認識而屬故意之違約行為。

4 (4) 綜上所述，本案相對人違反系爭協議第一條、第二條約
5 定，逕自進用外包人員之行為，顯係故意違反系爭協議
6 第一、二條之約定，係屬惡意，已如前述，益可證相對
7 人具有不當勞動行為之認識及動機，而工會法第 35 條第
8 1 項第 5 款規定：「雇主不得當影響、妨礙或限制工會
9 之成立、組織或活動。」是相對人上述違反系爭協議之
10 行為，致使場務人員之工作權受到影響，又系爭協議係
11 為申請人歷經 107 年 1 月 19 日起共 12 日罷工之成果，
12 相對人故意不履行團體協約並輕視協商結果之行為，恐
13 將造成會員對於申請人之信任感降低、甚至使工會會員
14 萌生退會之念頭，亦將造成相對人公司員工不願意加入
15 申請人，恐造成相對人員工加入申請人之意願，或使申
16 請人會員萌生退會之念頭，恐將弱化工會之影響力，進
17 而使工會會員對於工會之功能產生質疑，當不利於工會
18 組織之發展，則其行為即有構成弱化工會之不當勞動行
19 為，已足影響、妨礙或限制申請人之組織及活動，亦當
20 已構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當影響工會之組
21 織、活動之不當勞動行為。

22 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
23 於本裁決決定不生影響，故不再一一論述，附此敘明。

1 七、 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
2 條第 1 項、第 51 條第 1 項、第 2 項，裁決如主文。

3 勞動部不當勞動行為裁決委員會

4 主任裁決委員 黃程貫

5 裁決委員 康長健

6 蔡崧萍

7 蔡志揚

8 侯岳宏

9 徐婉寧

10 林垵君

11 張國璽

12 蘇衍維

13 吳慎宜

14 邱羽凡

15 中 華 民 國 1 0 9 年 1 1 月 1 3 日

16 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
17 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
18 院（臺北市士林區福國路 101 號）提起行政訴訟。