

勞動部不當勞動行為裁決決定書

113 年勞裁字第 10 號

【裁決要旨】

另申請人主張相對人明知前述 112 年 12 月 18 日函文要求勿私下約談會員，卻因工會會員參與工會活動而於 112 年 12 月 29 日私下約談會員金○○、繞過申請人而約談個別會員施加壓力，應構成支配介入之不當勞動行為云云；惟查，工會固得受所屬會員委任而代理會員與雇主協商處理個別勞資爭議，然雇主未經由個別勞工之代理人工會而逕與個別勞工聯繫、接洽，是否構成支配介入之不當勞動行為，應綜合個案判斷，而不能僅因工會受個別會員委任即認雇主從此不能再與個別勞工有任何互動、會談或討論等、抑或以雇主與個別勞工之互動遽認為係對工會之不當勞動行為；亦即個別勞工與雇主間在勞雇關係存續期間仍具有從屬性、彼此間仍存在權利義務關係，勞動契約既為繼續性法律關係且雇主有指揮監督權限而現實上無可能避免勞資間有一定之互動，實不能僅以個別勞資爭議已委託工會或律師為代理人即認雇主應與代理人聯繫、接洽而不能逕與個別勞工有所互動、抑或僅憑雇主與個別勞工之互動率認為係對工會之不當勞動行為。是身為雇主之相對人，於收受申請人 112 年 12 月 18 日函文後，不當然被禁止與其所屬員工、同時為申請人會員金○○有所互動。申請人雖稱相對人於 112 年 12 月 29 日單獨約談會員金○○，但相對人卻稱金○○112 年 12 月 29 日係回相對人協會辦理業務交接、屬於履行勞動契約義務之行為；對此，細譯相證 2 所示 112 年 12 月 29 日當日對話全文，其多數篇幅均係相對人代表人與督導江○○會同金○○討論金員出勤與工作表現情形，就此申請人準備(三)書狀內

1 容亦同認「依據相證 2 之對話紀錄，於前 70 分鐘均係在片面檢討申請
2 人會員金○○之工作表現問題（參相證 2，第 2-20 頁），實與所謂『工
3 作交接』無關。」，是無論前述 112 年 12 月 29 日會談內容是工作交接
4 或是討論金○○工作態度，難謂與職場行為無關，也難認非雇主管理權
5 責範疇。另參酌相對人所提出相證 4 所示 112 年 12 月 29 日員工面談紀
6 錄表並輔以相證 2 錄音內容，112 年 12 月 29 日當日確實係相對人代表
7 人偕同督導江○○就申請人會員金○○工作業務與出勤情形，逐一請金
8 ○○回應說明，多數內容、甚至在相證 2 譯文前 20 頁(按相證 2 譯文共
9 計 30 頁，至於相證 2 譯文後三分之一部份則為下述附表 1 言論判斷)並
10 無涉及工會或工會活動，實難認相對人 112 年 12 月 29 日與金○○討論
11 工作業務與出勤情形之行為即構成對申請人之支配介入。

12 【裁決本文】

申 請 人：臺北市社會工作人員職業工會

設臺北市萬華區萬大路 137 巷 14 號

代 表 人：陳欣涵

住同上

代 理 人：翁 瑋律師

設臺北市中華路一段 77 號 9 樓之 1

楊子敬律師

設同上

沈○○

住臺北市

相 對 人：社團法人臺灣力人關係促進協會

設臺北市內湖區行善路 111 巷 1 號 7 樓

代 表 人：練炫村

住同上

代 理 人：陳甲○○

住同上

1 上列當事人間不當勞動行為爭議案，經本部不當勞動行為裁決委員會（下
2 稱本會）於民國（下同）113 年 12 月 27 日詢問程序終結，裁決如下：

3 主 文

4 申請人之裁決申請駁回。

5 事實及理由

6 壹、程序部分：

7 一、按勞資爭議處理法及不當勞動行為裁決辦法，均未限制申請人追加或
8 變更請求裁決事項，亦未禁止申請人在不變更訴訟標的之前提下，僅
9 補充或更正事實上或法律上之陳述（民事訴訟法第 256 條規定參照），
10 故是否允許申請人追加、變更或僅補充或更正陳述，本會應有裁量權
11 （最高行政法院 104 年度判字第 440 號判決、本會 104 年勞裁字第 50
12 號裁決決定意旨參照）。次按「勞工因工會法第 35 條第 2 項規定所生
13 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
14 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
15 之。」、「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
16 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
17 43 條至第 47 條規定。」勞資爭議處理法第 39 條第 1、2 項暨同法第
18 51 條第 1 項分別定有明文。

1 二、查申請人提出本件裁決時之請求裁決事項原為「一、確認相對人於民
2 國（下同）112 年 12 月 31 日單獨約談申請人會員之行為，構成工會法
3 第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。二、確認相對人於 112 年 12
4 月 31 日發表如『那為什麼要做工會調解這件事？』、『那這樣子工會
5 還要繼續搞下去嗎』、『那就跟工會說，我今天已經做到這樣的地步
6 了，而且你跟工會說，如果他們要談、他們釋出善意，不要吵吵鬧
7 鬧』等反工會言論之行為構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動
8 行為。三、相對人應自收受裁決決定書翌日起 7 日內，將裁決決定主
9 文以 16 號標楷體公告於相對人主營業所公佈欄 30 日。」，嗣後於 113
10 年 5 月 8 日本會進行初審會議時更正請求裁決事項為：「一、確認相
11 對人於民國（下同）112 年 12 月 29 日單獨約談申請人會員之行為，構
12 成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。二、確認相對人於 112
13 年 12 月 29 日發表如『那為什麼要做工會調解這件事？』、『那這樣
14 子工會還要繼續搞下去嗎』、『那就跟工會說，我今天已經做到這樣
15 的地步了，而且你跟工會說，如果他們要談、他們釋出善意，不要吵
16 吵鬧鬧』等言論之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動
17 行為。三、相對人應自收受裁決決定書翌日起 7 日內，將裁決決定主
18 文以 16 號標楷體公告於相對人主營業所公佈欄 30 日。」（見 113 年 5
19 月 8 日初審會議記錄第 1 頁第 6 行至第 2 頁第 4 行），申請人最終以
20 113 年 5 月 29 日不當勞動行為裁決準備(一)書變更請求裁決事項為
21 「一、確認相對人於 112 年 12 月 29 日單獨約談申請人會員之行為，
22 構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。二、確認相對人於
23 112 年 12 月 29 日發表如附表 1 言論之行為，構成工會法第 35 條第 1

1 項第 5 款之不當勞動行為。三、相對人應自收受裁決決定書翌日起 7
2 日內，將裁決決定主文以 16 號標楷體公告於相對人主營業所公佈欄
3 30 日。」，經核申請人上述所為，只係就原請求事項所為之文字調整，
4 並無變更請求裁決之法律依據，依前開說明，洵屬補充或更正事實上
5 之陳述，而非為追加或變更請求裁決事項，且自無不許之理；另申請
6 人就上開各事項請求，係於 113 年 3 月 26 日提起本件裁決申請，核其
7 期間均未逾裁決申請期間，程序應為合法。

8 貳、實體部分：

9 一、申請人之主張及請求：

10 (一) 申請人為臺北市社會工作人員職業工會，其所屬會員為社會工作
11 人員，依據申請人章程，有協助旗下會員處理與包含相對人在內
12 之機構間之勞資爭議，與促進會員勞動條件之工會任務。申請人
13 會員金○○之入會時間為 112 年 12 月 1 日；申請人會員洪○○之
14 入會時間為 112 年 12 月 14 日。相對人於 112 年 12 月間，向受僱
15 於相對人之申請人會員即金○○、洪○○，表示將不再續約「新
16 北市相對人服務方案南區白絲帶中心」，欲終止與申請人會員金
17 ○○、洪○○間之勞動契約（下稱系爭解僱爭議）。

18 (二) 112 年 12 月 18 日許，申請人接收其會員金○○、洪○○之委託，
19 就系爭解僱爭議與相對人進行勞資爭議協商，並以北社工會字
20 112004 號函向相對人表示：「貴會與本會會員金○○、洪○○間所
21 簽署之勞動契約，其性質應屬不定期契約，故縱使貴會不再續約
22 『新北市相對人服務方案南區白絲帶中心』方案，仍不得終止與
23 本會會員間之勞動契約，請貴會務必恪守相關勞動法令與解僱最

1 後手段性原則……就貴會以不再續約『新北市相對人服務方案南
2 區白絲帶中心』而終止本會會員金○○、洪○○勞動契約一案，
3 本會會員金○○、洪○○已委任本會進行處理，此亦屬本會之工
4 會活動。請貴會於函到七日內回覆協商時間、地點，後續有關本
5 件勞資爭議協商事宜，請逕與本會承辦人沈○○聯繫，請勿直接
6 約談本會會員金○○、洪○○，以免違反工會法、構成不當勞動
7 行為」等語。嗣後，申請人旋即與其中一名會員至相對人本部協
8 商系爭解僱爭議，但相對人卻僅以強硬態度要求申請人會員以金
9 錢方式和解，並未面對不當簽署定期契約之問題，故雙方未達成
10 共識，兩造間集體勞資關係已然緊張、衝突。

11 (三) 惟料，於 112 年 12 月 31 日，相對人代表人違反前揭函文申請人
12 表示「請勿直接約談本會會員」乙節，突然告知要偕同督導與申
13 請人會員個別到密閉房間私下約談，申請人會員礙於相對人之施
14 壓遂於申請人未參與下與相對人單獨至房間面談，然而相對人於
15 會談中，非但無秉持勞資和諧協商之立場與申請人會員協商，反
16 而攻擊申請人會員之身心狀況，並陳列數十條相對人認為之疏
17 失，強迫申請人會員說明，已造成申請人會員之極大心理壓力，
18 並視申請人為會員爭取勞動權益之工會活動為無物。

19 (四) 相對人代表人更於該會議中，針對申請人會員委託申請人處理勞
20 資爭議事件表示不滿，語氣激動不斷質問申請人會員與申請人之
21 關係與行為，並強烈要求申請人會員轉達相關訊息給工會，要求
22 申請人與其主動溝通，例如相對人代表人於會議中表示：「可是工
23 會不能口口聲聲地說我解僱你們，這件事我很過不去！」、「那為

1 什麼要做工會調解這件事？」、「那為什麼工會只把我們當把
2 柄？」、「可是你們工會不是就針對這樣子的嗎？」、「但你們也要
3 了解，他們出來代表你們溝通是這樣的樣態，所以你是希望他們
4 用這樣的樣態來跟你溝通嗎」、「那這樣子工會還要繼續搞下去
5 嗎？那你去跟工會講，我今天已經跟你溝通過了，而且如果你要
6 用工會把我當靶子，我也不能接受」、「那就跟工會說，我今天已
7 經做到這樣的地步了，而且你跟工會說，如果他們要談、他們釋
8 出善意，不要吵吵鬧鬧」等語，在在可見相對人之打壓申請人動
9 機，並當然造成申請人會員參與申請人之嚴重心理負荷與寒蟬效
10 應，亦對申請人為會員爭取勞動權益之工會活動造成莫大打擊。

11 (五) 相對人於 112 年 12 月 29 日單獨約談申請人會員之行為，構成工
12 會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

13 1、按工會法第 35 條第 1 項 5 款：「雇主或代表雇主行使管理權之
14 人，不得有下列行為：五、不當影響、妨礙或限制工會之成立、
15 組織或活動。」定有明文。參照貴會 106 年勞裁字第 33 號裁決、
16 100 年度勞裁字 29 號、102 年勞裁字第 16 號裁決決定意旨，若
17 雇主因工會會員參與工會活動而私下約談工會會員者，或縱使
18 非團體協商，工會與雇主就工會會員之勞動條件為一般協商，
19 但雇主卻繞過工會而個別約談工會會員施加壓力者，當構成工
20 會法第 35 條第 1 項第 5 款之支配介入行為。

21 2、經查，相對人在明知申請人業以北社工會字 112004 號函告知相
22 對人不得私下約談申請人會員下，仍不顧申請人之反對，私下
23 約談申請人個別會員，並對該名會員施加心理壓力，質疑其委

1 託工會協助協商之動機，更多次發表反工會言論，顯見相對人
2 之不當勞動行為動機，並對申請人會員造成參與工會活動之寒
3 蟬效應，更造成對於申請人辦理工會活動之不當干預，與空洞
4 化申請人之勞資爭議協商空間，當構成工會法第 35 條第 1 項第
5 5 款之支配介入。

6 3、相對人於 112 年 12 月 29 日之會議中表示：「所以至於工會跟我
7 們溝通的這些事情我們也都收到了」，足見相對人於該會議時，
8 對於申請人協助申請人會員金○○處理與相對人間之解僱勞資
9 爭議所知甚詳。而在 112 年 12 月 29 日之會議中，申請人會員
10 金○○在相對人要求要簽署離職書時，已向相對人表示：「對
11 啊，所以我們就是……這部分請你跟工會討論」，相對人卻回
12 應：「這跟工會有什麼關係？」。相對人並有質疑申請人參與協
13 商過程：「那這樣子工會也不讓○○說話」，甚至表達如「那這
14 樣子工會還要繼續搞下去嗎？那你去跟工會講，我今天已經跟
15 你溝通過了，而且如果你要用工會把我當靶子，我也不能接受」
16 等質疑工會代表性及活動方針之言論。

17 4、又查，相對人於 112 年 12 月 29 日會議發表：「這件事情你們允
18 許他們這樣做？所以你覺得我們的契約是可以公諸於世
19 的？」、「但你們也要了解，他們出來代表你們溝通是這樣的樣
20 態，所以你是希望他們用這樣的樣態來溝通嗎？」等言論，除
21 質疑申請人活動之方針外，更是企圖使申請人會員金○○對申
22 請人之工會活動產生懷疑與不信任，顯具有分化申請人及其會
23 員並要求申請人會員不要再尋求申請人協助之不當勞動行為意

1 思。

2 5、綜上所述，於 112 年 12 月 29 日之會議，相對人對於申請人協
3 助申請人會員金○○處理與相對人間之解僱勞資爭議明確知
4 悉，然卻在申請人會員金○○表示要請相對人與工會討論後，
5 開始處處質問申請人會員金○○為何要透過工會協商，及對申
6 請人之工會活動之敵對意見，不但干預申請人之工會活動方
7 針，更是分化申請人與會員間之關係。衡酌當下情勢，兩造之
8 勞資關係已然緊張對立，並且即將要進行勞資爭議調解，依據
9 上開實務見解，相對人不當約談申請人會員並表示如附表 1 威
10 嚇且分化之言論，當然已產生對申請人活動之運作與方針，有
11 干涉、妨害的可能，而應評價為弱化申請人之行為，當然構成
12 工會法第 35 條第 1 項第 5 款之支配介入行為。

13 (六)相對人於 112 年 12 月 29 日發表如「那為什麼要做工會調解這件
14 事？」、「那這樣子工會還要繼續搞下去嗎」、「那就跟工會說，我
15 今天已經做到這樣的地步了，而且你跟工會說，如果他們要談、
16 他們釋出善意，不要吵吵鬧鬧」等言論之行為，構成工會法第 35
17 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

18 1、參照貴會 109 年勞裁字第 17 號裁決決定書意旨，雇主就工會會
19 務、工會活動與工會代表性等發表反工會言論，當構成工會法
20 第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

21 2、申請人於 112 年 12 月 18 日發函相對人，並於同月協助旗下會
22 員處理與相對人間勞動契約之爭議，核屬申請人之工會活動甚
23 明。就申請人 112 年 12 月 18 日之函文，係於 112 年 12 月 19

1 日即送達相對人，相對人當時亦有致電給申請人，並請相對人
2 督導江○○聯繫後續協商。

3 3、申請人於 112 年 12 月 18 日前，申請人即有請申請人會員金
4 ○○、洪○○向相對人表達是申請人成員之身分，並詢問相對
5 人與定期契約相關的爭議，當時相對人督導江○○回覆表示要
6 諮詢新北市社會局。

7 4、就申請人會員金○○於 112 年 12 月 29 日遭相對人單獨約談之
8 情事，於當天會議結束後，申請人會員金○○旋即透過申請人
9 內部 line 申訴群組轉知申請人，並提供相關錄音事證。

10 5、然而，相對人代表人卻於 112 年 12 月 29 日違反申請人申證 1
11 函文之要求，私下約談申請人會員金○○發表：「你們尋求工會的
12 協助我可以理解；但工會也要合理的知道你們的狀況吧？」、
13 「但你們也要了解，他們出來代表你們溝通是這樣的樣態，所
14 以你是希望他們用這樣的樣態來跟你溝通嗎？」之言論質疑申
15 請人之代表性；並發表「既然沒有，那為什麼要做工會調解這
16 件事？」、「這件事情你們允許他們這樣做？」、「那為什麼工會
17 只把我們當把柄？」、「可是你們工會不是就針對這樣子的
18 嗎？」、「結果工會一來我就覺得馬上拉黑我們的感覺」、「那這
19 樣子工會還要繼續搞下去嗎？那你去跟工會講，我今天已經跟
20 你溝通過了，而且如果你要用工會把我當靶子，我也不能接
21 受」、「那就跟工會說，我今天已經做到這樣的地步了，而且你
22 跟工會說，如果他們要談、他們釋出善意，不要吵吵鬧鬧」、「那
23 像你們這樣子不和議，然後也不那個……那不是擺明就是要跟

1 我踩到底」等質疑申請人活動方針之言論。

2 6、又查，相對人代表人於 112 年 12 月 29 日私下約談之申請人會
3 員金○○，係於 112 年 12 月間甫加入申請人，並於該時有於相
4 對人內部詢問其他工作人員是否要加入申請人爭取勞動權益，
5 但卻於加入申請人之初就遭相對人不當約談，處處以言語質問
6 申請人為其爭取勞動權益之工會活動之代表性與質疑工會活動
7 之方針，甚至表示「那像你們這樣子不和議……那不是擺明就
8 是要跟我踩到底」意圖強迫申請人會員略過申請人，接受相對
9 人之和解條件，客觀上已然造成申請人會員之心理壓力，影響
10 其參與申請人活動之可能，並實質干預申請人正在進行之工會
11 活動，且依據前揭實務見解，無需再判斷相對人是否有積極之
12 不當勞動行為意思，當然構成工會法第 35 條第 1 項 5 款之支配
13 介入行為。

14 7、再者，相對人內部僅有金○○與洪○○兩位申請人會員，但相
15 對人卻對申請人為該二位會員爭取勞動權益之工會活動，處處
16 質疑工會活動動機，對申請人僅有之會員施加碩大之心理壓
17 力，更將導致相對人之員工加入申請人之寒蟬效應，自當構成
18 工會法第 35 條第 1 項 5 款之支配介入行為。是以，相對人於 112
19 年 12 月 31 日單獨約談申請人會員之行為，構成工會法第 35 條
20 第 1 項第 5 款之不當勞動行為；而相對人於該次會議中，發表
21 上揭反工會言論之行為，亦構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之
22 支配介入不當勞動行為。

23 8、相對人於 113 年 9 月 30 日第 1 次調查會議中辯稱：「當天言論

1 是因為相對人與金○○間之契約即將在 112 年 12 月 31 日屆期
2 而終止，所以相對人請金○○到公司辦理交接」云云。惟細譯
3 相證 2 之對話紀錄，於前 70 分鐘均係在片面檢討申請人會員金
4 ○○之工作表現問題，實與所謂「工作交接」無關。而於相證 2
5 第 21 頁以下，相對人即開始處處檢討申請人會員金○○尋求申
6 請人處理勞資爭議之情事，此參相對人先是表示：「所以至於工
7 會跟我們溝通的這些事情我們也都收到了」，申請人會員金○○
8 則表示：「對啊，所以我們就是……這部分請你跟工會討論」，
9 相對人卻回應：「這跟工會有什麼關係？」並發表如附表 1 之言
10 論。

11 9、是以，縱使相對人辯稱該會議性質為交接會議，但參酌實際之
12 對話過程，顯然可見相對人知悉申請人協助會員金○○處理勞
13 資爭議，並發表質疑申請人活動之不當言論，具不當勞動行為
14 動機甚明，參酌上開貴會實務見解，不因相對人抗辯該會議性
15 質為交接會議而無成立不當勞動行為，相對人之抗辯並不足採。

16 10、末查，雖相對人又於答辯(二)書中稱相對人於 112 年 12 月 29 日
17 終止與申請人會員金○○之僱傭關係故不會影響到申請人活動
18 云云。惟查，申請人協助會員金○○之解僱爭議，並非於 112
19 年 12 月 29 日即告終止，兩造實係於 113 年 1 月 2 日才申請勞
20 資爭議調解，並於 113 年 1 月 19 日進行調解，參酌時間之密接
21 性，相對人於 112 年 12 月 29 日質疑申請人活動及方針之種種
22 發言，當然會導致申請人之工會活動遭受不利影響，相對人此
23 節抗辯亦不足採。

1 (七) 申請人會員金○○未加入申請人前，即時常轉發本會粉絲專頁的
2 貼文，而於 112 年 11 月 7 日起，申請人會員金○○就相對人定期
3 契約之爭議諮詢申請人，又於 112 年 11 月 15 日接獲相對人督導
4 表示不續聘時，申請人亦有請申請人會員金○○表達自己有留任
5 之意願，而當時申請人會員金○○即有於相對人內部詢問其他工
6 作人員是否要加入申請人爭取勞動權益，申請人會員洪○○於 112
7 年 12 月間即響應加入申請人。又查，於 112 年 12 月 18 日前，申
8 請人即有請申請人會員金○○、洪○○向相對人表達是申請人成
9 員之身分，並詢問相對人與定期契約相關的爭議，當時相對人回
10 覆說要諮詢新北市社會局。

11 (八) 於 113 年 1 月 19 日調解當天，申請人有特別表示，調解內容不拘
12 束申請人後續提起不當勞動行為裁決，並經調解委員註明於調解
13 書上，此參相證 1 調解結果之約定：「4. 對造人依約履行後，申請
14 人同意拋棄本爭議案及勞動契約存續期間因勞動契約所衍生（包
15 含已提出者）之一切民事請求權、刑事告訴權及行政申訴權（但
16 不包含提出不當勞動行為裁決）。若認本件涉有不當勞動行為，本
17 件申請人及工會均可提出不當勞動行為裁決」有所可稽，已可見
18 申請人會員與相對人間之調解約定，並無排除後續申請人與相對
19 人間不當勞動行為之爭議。相對人於答辯書稱渠與申請人會員達
20 成和解後，申請人卻提起不當勞動行為裁決云云，與事實不符。

21 (九) 其餘參見調查程序會議紀錄及申請人提出之書狀與證物。

22 (十) 請求裁決事項

23 1、 確認相對人於 112 年 12 月 29 日單獨約談申請人會員之行為，

構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

2、 確認相對人於 112 年 12 月 29 日發表如附表 1 等言論之行為，

構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

3、 相對人應自收受裁決決定書翌日起 7 日內，將裁決決定主文以

16 號標楷體公告於相對人主營業所公佈欄 30 日。

二、相對人之答辯及主張

(一) 相對人受新北市政府社會局委託辦理「112 年度委託民間辦理白絲帶服務方案」(下稱白絲帶方案)，受託辦理期間為 112 年 1 月 1 日至 112 年 12 月 31 日。相對人自 113 年 1 月 1 日起即不再受新北市政府社會局委託辦理 113 年度白絲帶方案。因為配合辦理 112 年度白絲帶方案之社工人員需要，相對人分別與金○○、洪○○二位社工人員簽訂勞動契約書。依據相對人與金○○簽訂之勞動契約第一條約定，「定期契約」，112 年 3 月 20 日至 112 年 12 月 31 日。工作項目為新北市白絲帶服務方案(南區)。依據相對人與洪○○簽訂之勞動契約第一條約定，「定期契約」，112 年 5 月 20 日至 112 年 12 月 31 日。工作項目為新北市白絲帶服務方案(南區)。由上可知，相對人與金、洪二人簽訂之勞動契約係為配合協助相對人辦理 112 年度白絲帶方案所簽訂，法律性質應屬「定期契約」無誤。

(二) 前揭二僱傭契約之僱用期間均於 112 年 12 月 31 日屆滿，相對人尋求金、洪二人辦理業務交接手續。詎，竟接獲申請人來函表示，其認定相對人與金、洪二人間之僱傭關係為不定期契約，並要求相對人不得單獨約談金、洪二人云云。相對人因業務交接在即須

1 與金、洪二人辦理交接。洪○○於 112 年 12 月 28 日主動與相對
2 人辦理完交接手續。金○○遲於 112 年 12 月 29 日方與相對人進
3 行交接。金、洪二人而後即向新北市勞工局申請勞資爭議調解。
4 案經調解，申請人業已代理金、洪二人與相對人達成和解。

5 (三) 申請人自認在 112 年 12 月 18 日前從未與相對人進行過互動。相
6 對人在 112 年 12 月 18 日前從沒有員工向相對人表示是申請人之
7 會員。相對人不知金○○與洪○○何時加入申請人成為該會之會
8 員，也不知金、洪二人與申請人有何互動。112 年 12 月 18 日前金、
9 洪二人也未曾向相對人表示是申請人會員。

10 (四) 申請人 112 年 12 月 18 日發函要求與相對人就「金、洪二人個人
11 與相對人間勞雇糾紛」進行協商。申請人雖未提出金、洪二人之
12 委任狀或授權書，但相對人仍於 112 年 12 月 21 日，與申請人就
13 「金、洪二人個人與相對人間勞雇糾紛」進行協商。因協商無果，
14 申請人即代金、洪二人向新北市勞工局申請勞工調解。而後經新
15 北市勞工局調解成立。

16 (五) 金○○於 112 年 12 月 29 日到相對人辦公室辦理職務交接行為，
17 相對人並不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

- 18 1、金○○112 年 12 月 29 日係回相對人協會辦理業務交接，由相證
19 2 錄音譯文內容亦可清楚知悉相對人人員與金○○所談大概都
20 為事務交接內容及工作期間發生之問題。相對人並未就系爭僱
21 傭關係單獨約談金○○。參酌最高行政法院 109 年度判字第 94
22 號判決：「...(三)所謂工會活動，並不以工會會員大會、會員代
23 表大會或理監事會所議決或指示之活動為限，即使是會員所為

1 之自發性活動，只要客觀上係依循工會之運動方針所為之行
2 為，亦應認為屬工會活動」等語可知，金○○於 112 年 12 月 29
3 日與相對人辦理交接行為，並非工會活動。

4 2、金、洪二人個人與相對人間勞雇糾紛係金、洪二人個人間與相
5 對人間之個別糾紛，並不是工會活動。申請人至今還未說明「申
6 請人會員金○○過往有何針對相對人從事工會活動」。又申請人
7 已自認所參與「金、洪二人個人與相對人間勞雇糾紛」之協商
8 「非團體協商」，所以無團體協商法規定之適用。因此申請人在
9 「金、洪二人個人與相對人間勞雇糾紛」之身份角色就僅只是
10 金、洪二人之一般代理人身分，不是在執行工會法所賦予之職
11 權，也非工會活動。而相對人之離職程序單、工作交接表、112
12 年 12 月 29 日相對人代表人與金○○面談內容等，均與申請人
13 無涉

14 3、姑不論申請人之 112 年 12 月 18 日未提出金、洪二人之委任狀
15 或授權書，本就無權代理其等二人與相對人進行協商外，更無
16 權限制相對人與金、洪二人協商之權利。又申請人要求相對人
17 不要直接與金、洪二人洽商，相對人也予尊重。112 年 12 月 29
18 日係金○○自己主動至相對人辦公室辦理離職交接，是金○○
19 履行僱傭契約義務之行為，相對人沒有不當影響、妨礙或限制
20 申請人之成立、組織或活動行為。

21 4、工會法第 35 條第 1 第 5 款禁止雇主對工會為不當勞動行為，其
22 立法目的在於防範雇主以不利益待遇以外之各種支配、控制手
23 段，不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動；所欲判

1 斷雇主有無支配介入工會活動，即侵害或干涉工會自主運作之
2 不當勞動行為。金○○於 112 年 12 月 29 日與相對人辦理交接
3 乃在履行其勞動契約義務，相對人並未以不利益待遇以外之各
4 種支配、控制手段，不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織
5 或活動，不違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定。

6 5、於判斷雇主或代表雇主行使管理權之人的行為是否構成不當勞
7 動行為時，應依勞資關係脈絡，就勞工在工會中之地位、參與
8 活動內容及雇主平時對工會之態度、所為不利待遇之程度、時
9 期及合理性等一切客觀因素，特別是雇主就同種事例之處理方
10 式前後是否不同，綜合判斷其是否具有阻礙勞工參與工會活
11 動、減損工會實力或影響工會發展之情形而構成不當勞動行
12 為。金○○於 112 年 12 月 29 日與相對人辦理交接，不妨礙勞
13 工參與工會活動、減損工會實力或影響工會發展，不構成不當
14 勞動行為。

15 (六) 相對人於 112 年 12 月 29 日發表如不當勞動行為裁決準備(一)書附
16 表 1 言論之行為並不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動
17 行為：

18 1、相對人與金○○之勞動契約於 112 年 12 月 31 日終止，因 12 月
19 30 日、31 日是假日，所以實際是在 12 月 29 日終止。金○○於
20 112 年 12 月 29 日到相對人辦公室辦完離職交接後，金○○與相
21 對人即無僱傭關係。金○○辦完離職交接後非相對人員工，相
22 對人言論自然不可能對金○○產生壓力乃至影響其參與工會活
23 動之可能。而且從事實可證金○○還委由申請人之代理下對相

1 對人提出勞資爭議調解，還委由申請人代理出席勞資爭議調
2 解，可證金○○並未因相對人言論受有心理壓力而影響其參與
3 申請人活動之意願。

4 2、 112 年 12 月 29 相對人之法定代理人表示意見全文係：「(金
5 ○○：我們並不是只是針對你們，很多單位其實都有這種情況，
6 我們不希望以後再有這樣的情況) 那你就跟工會說，我今天已
7 經做到這樣的地步了，而且你跟工會說，如果他們要談、他們
8 釋出善意，不要吵吵鬧鬧，這是我聽到的啦，聲音很大，那我
9 不知道是怎麼了，我只知道說要談就好好談，大家說實在的，
10 我跟陳○○都是無給職以外，我會也會卸任啊！其實我們都有
11 盡心盡力在做這些事，但是沒有必要把我們這樣子公審，如果
12 你們的目的只是這樣，那我們就吸取經驗說：「原來有一個叫做
13 不定期契約，對社工的理解跟對我們一般人的理解，好，大家
14 找一個共識。說難聽一點，以後承辦方案的時候，我就問主管
15 機關了」等語。

16 3、 綜觀相證 2 對話內容主要乃在談論業務交接及工作期間問題討
17 論，僅偶爾提到勞雇契約爭執。相對人與金○○個人間之行為
18 並無支配介入工會活動，侵害或干涉工會自主運作之不當勞動
19 行為。相對人亦從未以不利益待遇以外之各種支配、控制手段，
20 不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動，亦不構成不
21 當勞動行為。

22 4、 相證 2 錄音譯文約 113 分鐘，相對人發言 366 次，金○○發言
23 319 次。發言總次數 685 次，附表 1 發言 19 次僅占相證 2 錄音

1 譯文發言中之 2.7%。是此足證 112 年 12 月 29 日相對人代表人
2 與金○○之對話內容並不是針對申請人而來。

3 5、附表 1 相對人代表人之各則言論，從其對話的上下文來看均係
4 與金○○之討論對答，言談之際順口提及申請人，而非特別就
5 申請人進行討論。且從附表 1 各則言論之上下文意觀之，相對
6 人代表人之言論並不具有阻礙勞工參與工會活動、減損工會實
7 力或影響工會發展之情形而構成不當勞動行為。

8 6、從前揭附表 1 編號 1、編號 10 等對話上下文意可以證明，相對
9 人從未質疑申請人是工會的代表性，也沒提及工會代表性。申
10 請人稱「就質疑申請人代表性之部分，請參附表 1 編號 1、編號
11 10」云云，應屬多慮。

12 7、從前揭附表 1 編號 3、編號 4、編號 7、編號 8、編號 12、編號
13 15、編號 17 及編號 18 等對話上下文意可以證明，相對人從未
14 提及申請人的活動方針，何來有不利工會方針之言論。申請人
15 所稱之「質疑申請人活動方針」云云，純屬申請人疑心生暗鬼，
16 誤會所致。申請人從未向相對人宣講其工作方針，相對人根本
17 不知申請人之方針是甚麼，要如何來質疑其活動方針？附表 1
18 各段錄音譯文截頭去尾，沒上下文句，已偏離當時對話之真實
19 情況及當事人之真意。尤有甚者，申請人利用截頭去尾之部分
20 錄音譯文以錄音當時不在場第三人的想法自行註解，顯非事實
21 真貌，無足可採。再者，由附表 1 各段掐頭去尾沒有前後文為
22 對照基礎之錄音譯文，也可證明相對人確實沒有不當影響、妨
23 礙或限制申請人之成立、組織或活動之行為。

1 8、從前揭附表 1 編號 2、編號 5、編號 6、編號 9、編號 11、編號
2 13、編號 14、編號 16 及編號 19 等對話上下文意可以證明，相
3 對人代表人僅是和金○○就某些觀點發生分歧，無從逕依兩人
4 討論之過程即推論相對人對工會具有敵意。

5 (七) 因金○○長期請假，而無法進行職務交接，在 112 年 12 月 29 日
6 進行職務交接，12 月 29 日是金○○自己主動到相對人辦公室辦理
7 離職交接，有金○○112 年 9 至 12 月月份出缺席雲端打卡紀錄、
8 112 年 12 月 4 日相對人代表人跟全體員工 Line 簡訊對話截圖，112
9 年 12 月 15 至 19 日相對人代表人與江○○Line 簡訊對話截圖，112
10 年 12 月 21 日至 28 日江○○Line 簡訊對話截圖可證。由相證 6 打
11 卡紀錄可見，9 月份缺卡 9 日；10 月份缺卡 13 日；11 月缺卡 14
12 日；12 月缺卡 20 日，12 月 20 至 12 月 27 日未出席，12 月 28 日
13 遲到，12 月 29 日準時上班、依據相對人與金○○簽訂之勞動契約
14 第一條約定，聘僱期間 112 年 03 月 20 日至 112 年 12 月 31 日。
15 因為 12 月 30 日、31 日為週六、週日，所以最後上班日為 12 月
16 29 日、由相證 6 打卡紀錄也可看出 12 月 29 日金○○是自行打卡
17 上班。金○○也在該日辦理離職交接完成。

18 (八) 相對人代表人自 112 年 12 月 1 日宣布開始陸續辦理交接。洪○○
19 即陸續利用時間進行交接。因洪○○還有餘假，洪○○12 月 28
20 日起開始放假，12 月 31 日勞雇契約期滿。

21 (九) 承上所述，申請人請求「相對人應自收受決定書翌日起 7 日內，
22 將裁決決定主文以 16 號標楷體公告於相對人主營業所公佈欄 30
23 日」，為無理由。

1 (十) 其餘參見調查程序會議紀錄及相對人提出之書狀與證物。

2 (十一) 答辯聲明：

3 申請人之請求駁回。

4 三、 雙方不爭執之事實：

5 (一) 申請人於 100 年 7 月 27 日成立；申請人會員金○○、洪○○分別
6 於 112 年 12 月 1 日以及同年 12 月 14 日加入申請人。

7 (二) 相對人受新北市政府社會局委託辦理「112 年度委託民間辦理白絲
8 帶服務方案」，受託辦理期間為 112 年 1 月 1 日至 112 年 12 月 31
9 日；相對人分別與金○○、洪○○二位申請人會員簽訂勞動契約
10 書，依據勞動契約條款內容記載「定期契約」、期限至 112 年 12
11 月 31 日且工作項目為新北市白絲帶服務方案(南區)。

12 (三) 申請人於 112 年 12 月 18 日以北社工會字 112004 號函向相對人表
13 示：「貴會與本會會員金○○、洪○○間所簽署之勞動契約，其性
14 質應屬不定期契約，故縱使貴會不再續約『新北市相對人服務方
15 案南區白絲帶中心』方案，仍不得終止與本會會員間之勞動契約，
16 請貴會務必恪守相關勞動法令與解僱最後手段性原則……就貴會
17 以不再續約『新北市相對人服務方案南區白絲帶中心』而終止本
18 會會員金○○、洪○○勞動契約一案，本會會員金○○、洪○○
19 已委任本會進行處理，此亦屬本會之工會活動。請貴會於函到七
20 日內回覆協商時間、地點，後續有關本件勞資爭議協商事宜，請
21 逕與本會承辦人沈○○聯繫，請勿直接約談本會會員金○○、洪
22 ○○○，以免違反工會法、構成不當勞動行為」等語。

23 (四) 相對人收受上述之函文日期為 112 年 12 月 19 日，收受後隨即與

前函所示申請人承辦人沈○○商約會談之時間、地點，雙方最後
確認 112 年 12 月 21 日於相對人南昌路辦公室進行會談，當時相
對人方出席者為秘書長陳○○，申請人由沈○○出席，另申請人
會員洪○○當日亦請公假出席會談，惟前述 112 年 12 月 21 日會
談結果並無共識。

(五) 相對人代表人與督導江○○於 112 年 12 月 29 日與申請人會員金
○○單獨會談，談話內容如相證 2 所示 112 年 12 月 29 日錄音逐
字稿全文；兩造並對相證 2 所示 112 年 12 月 29 日錄音逐字稿全
文內容不爭執，並同意作為本件請求裁決事項第 2 項之審理標的。

(六) 申請人會員金○○、洪○○與相對人於 113 年 1 月 19 日就勞資爭
議調解成立，調解結果之成立內容如當日新北市政府勞資爭議調
解紀錄所載「...申請人同意拋棄本爭議案及勞動契約存續期間因
勞動契約所衍生(包含已提出者)之一切民事請求權、刑事告訴權及
行政申訴權(但不包含提出不當勞動行為裁決)。若認本件涉有不當
勞動行為，本件申請人及工會均可提出不當勞動行為裁決」。

四、本案爭點：

經審酌雙方主張及所舉事證，本件爭點厥為：(一)相對人代表人於 112
年 12 月 29 日單獨與申請人會員金○○會談之行為，是否構成工會法
第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為？(二)相對人代表人於前述 112
年 12 月 29 日會談時發表如附表 1 言論之行為，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) 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

1 優勢的地位，對勞工於行使團結權、團體協商權及團體爭議權時，
2 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
3 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
4 濟之內容，除了權利有無之確定外，在判斷上更應以避免雇主之經
5 濟優勢地位之不法侵害及快速回復勞工權益之立法目的為核心，藉
6 以預防工會及其會員之權利受侵害並謀求迅速回復其權利。基此，
7 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
8 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
9 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
10 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
11 識為已足（本會 104 年勞裁字第 27 號裁決決定書參照）。又 99 年 6
12 月 23 日修正公布之工會法，係參考美國、日本之立法例，導入不
13 當勞動行為禁止之制度，其第 35 條第 1 項第 5 款所定雇主或代表
14 雇主行使管理權之人，不得為不當影響、妨礙或限制工會之成立、
15 組織或活動之行為，即日本所稱之支配介入行為。該禁止支配介入
16 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
17 置入於支配介入行為當中，故僅須證明雇主支配介入行為之存在，
18 即可直接認定為不當勞動行為，無庸再個別證明雇主是否有積極之
19 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，
20 而無如同條項第 1 款、第 3 款及第 4 款以針對勞工參與工會等行為
21 而為不利益對待之主觀意思要件即明（最高行政法院 102 年度判字
22 第 563 號及 106 年度判字第 222 號判決意旨可參）。是申請人以工
23 會法第 35 條第 1 項第 5 款提起不當勞動行為之裁決申請，仍需

1 證明雇主於客觀上確有支配介入行為為要件，倘雇主之行為客觀上
2 無法評價為支配介入行為，自不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款
3 之不當勞動行為（本會 113 年勞裁字第 1 號裁決決定書參照）。

4 (二) 本件申請人主張相對人先於 112 年 12 月間向申請人會員金○○、洪
5 ○○表示將不再續約新北市政府社會局委託辦理之「112 年度委託
6 民間辦理白絲帶服務方案」，為此欲終止與申請人會員金○○2 人間
7 勞動契約，申請人為以此於 112 年 12 月 18 日受前述會員委託而以北
8 社工會字 112004 號函發函相對人要求就上開勞動契約終止事宜進
9 行勞資爭議協商，並請相對人回覆協商時間、地點，且勿直接約談
10 工會會員金○○、洪○○2 人；詎料相對人代表人卻於 112 年 12 月
11 29 日私下約談之申請人會員金○○，透過對工會會員單獨約談方式
12 施加壓力，進而造成對於申請人辦理工會活動的不當干預；另同時
13 相對人代表人於 112 年 12 月 29 日約談金○○時有發表如附表 1 所
14 示之質疑申請人代表性及工會方針且針對申請人敵意之言論，當然
15 已產生對申請人活動之運作與方針，有干涉、妨害的可能，而應評
16 價為弱化申請人之行為，當然構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之
17 支配介入行為云云。相對人則以相對人與金、洪二人簽訂之勞動契
18 約係為辦理 112 年度白絲帶方案所簽訂性質應屬「定期契約」，故並
19 非對申請人會員解僱而係定期契約期限屆至，惟卻接獲申請人來函
20 表示其認定相對人與金、洪二人間之僱傭關係為不定期契約，並要
21 求相對人不得單獨約談金、洪二人；相對人因業務交接在即須與
22 金、洪二人辦理交接，金○○遲於 112 年 12 月 29 日方與相對人進
23 行交接，前述 112 年 12 月 29 日會談目的在於事務交接內容及討論

1 工作期間發生之問題，並非就系爭僱傭關係單獨約談金○○，後續
2 相對人也與金、洪二人(由申請人代理)，透過勞資爭議調解、調解
3 成立而圓滿解決勞資糾紛；另相對人代表人 112 年 12 月 29 日當日
4 言論，應綜合全文以觀，該日言論雖偶爾提到勞雇契約爭執，但並
5 無支配介入工會活動，侵害或干涉工會自主運作之不當勞動行為，
6 相對人亦從未以不利益待遇以外之各種支配、控制手段，不當影
7 響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動，亦不構成不當勞動行為
8 等語置辯。

9 (三) 相對人代表人於 112 年 12 月 29 日單獨與申請人會員金○○會談之
10 行為，不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

11 1、按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
12 上之勞動力，而由他方給付報酬之契約，就其內涵而言，勞工有
13 提供勞務之義務，對其提供之勞務，雇主得加以質與量之指示與監
14 督，亦即由雇主決定勞務義務之給付地點、給付時間、給付量與勞
15 動強度、勞動過程及成果等，雇主對此具有考核之裁量權，以達成
16 雇主透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的。易言之，雇主為
17 達成營業目的，本具有指揮、監督、考核及調整勞工工作之管理權
18 限，此項雇主人事權為勞動契約核心內容之一，若非專以損害勞工
19 權益為目的，且未違背權利濫用、不得有不當勞動行為等禁止規
20 範，則於合理範圍內，自應尊重雇主之人事自主權及裁量權，本會
21 109 年勞裁字第 12 號裁決決定意旨參照。

22 2、查本件相對人與所屬勞工即申請人會員金○○、洪○○間就雙方間
23 勞動契約為定期或不定期、112 年 12 月 31 日以後勞雇關係是否存

續等存在爭議，前述個別勞資爭議係由申請人受會員金○○、洪○○委任代理而與相對人進行協商，此有申請人 112 年 12 月 18 日北社工會字 112004 號函在卷可稽。申請人前函雖明確表示受會員委任代理、請相對人勿直接約談會員，然審酌相對人於次日收受申請人前函後，業已積極期約會談與協商之期日，短時間內即於同年 12 月 21 日由申請人成員、會員洪○○與相對人之代表進行會談與協商，雖結果並無共識，但難謂相對人有刻意忽視或迴避申請人之情。另前述申請人函請協商乙節，也與申請人援引之本會 102 年勞裁字第 16 號裁決個案情形迥然有別，難認相對人有迴避申請人而逕與工會會員進行協商並令團體協商空洞化、盡失團體協商意義之情事。

3、另申請人主張相對人明知前述 112 年 12 月 18 日函文要求勿私下約談會員，卻因工會會員參與工會活動而於 112 年 12 月 29 日私下約談會員金○○、繞過申請人而約談個別會員施加壓力，應構成支配介入之不當勞動行為云云；惟查，工會固得受所屬會員委任而代理會員與雇主協商處理個別勞資爭議，然雇主未經由個別勞工之代理人工會而逕與個別勞工聯繫、接洽，是否構成支配介入之不當勞動行為，應綜合個案判斷，而不能僅因工會受個別會員委任即認雇主從此不能再與個別勞工有任何互動、會談或討論等、抑或以雇主與個別勞工之互動遽認為係對工會之不當勞動行為；亦即個別勞工與雇主間在勞雇關係存續期間仍具有從屬性、彼此間仍存在權利義務關係，勞動契約既為繼續性法律關係且雇主有指揮監督權限而現實上無可能避免勞資間有一定之互動，實不能僅以個別勞資爭議已委

1 託工會或律師為代理人即認雇主應與代理人聯繫、接洽而不能逕與
2 個別勞工有所互動、抑或僅憑雇主與個別勞工之互動率認為係對工
3 會之不當勞動行為。是身為雇主之相對人，於收受申請人 112 年 12
4 月 18 日函文後，不當然被禁止與其所屬員工、同時為申請人會員
5 金○○有所互動。申請人雖稱相對人於 112 年 12 月 29 日單獨約談
6 會員金○○，但相對人卻稱金○○112 年 12 月 29 日係回相對人協
7 會辦理業務交接、屬於履行勞動契約義務之行為；對此，細譯相證
8 2 所示 112 年 12 月 29 日當日對話全文，其多數篇幅均係相對人代
9 表人與督導江○○會同金○○討論金員出勤與工作表現情形，就此
10 申請人準備(三)書狀內容亦同認「依據相證 2 之對話紀錄，於前 70
11 分鐘均係在片面檢討申請人會員金○○之工作表現問題（參相證
12 2，第 2-20 頁），實與所謂『工作交接』無關。」，是無論前述 112
13 年 12 月 29 日會談內容是工作交接或是討論金○○工作態度，難謂
14 與職場行為無關，也難認非雇主管理權責範疇。另參酌相對人所提
15 出相證 4 所示 112 年 12 月 29 日員工面談紀錄表並輔以相證 2 錄音
16 內容，112 年 12 月 29 日當日確實係相對人代表人偕同督導江○○
17 就申請人會員金○○工作業務與出勤情形，逐一請金○○回應說
18 明，多數內容、甚至在相證 2 譯文前 20 頁(按相證 2 譯文共計 30
19 頁，至於相證 2 譯文後三分之一部份則為下述附表 1 言論判斷)並無
20 涉及工會或工會活動，實難認相對人 112 年 12 月 29 日與金○○討
21 論工作業務與出勤情形之行為即構成對申請人之支配介入。

22 4、申請人或再謂相對人對申請人會員金○○單獨約談，將對會員金
23 ○○施加心理壓力、造成寒蟬效應，只要雇主的行為對工會會員勞

1 工有威嚇或懷柔、對工會組織或活動運作有干涉、妨害的「可能」，
2 即得評價為弱化工會的行為云云。查相對人於 112 年 12 月 29 日與
3 金○○之會談，其會談目的並無涉及懲處而明顯非懲處前之約談行
4 為，難與申請人所舉案例相比擬，另相對人究竟對申請人會員金
5 ○○有何威嚇或懷柔之行為，亦未見申請人舉證說明，且遍觀諸相
6 證 2 當日會談錄音譯文內容多數為討論金○○出勤狀況並讓金○○
7 有回應與說明機會，此參相證 2 譯文第 11 頁內容：

8 相對人代表人：「那今天如果 7:03 的打卡，那我不知道你算得是
9 9:15 才要出來上班」

10 金○○：「沒有，我七點多的時候就在處理工作的事情了，我只是
11 中間累了，所以想說去休息一下，然後回來的時候時間晚了而已就
12 這樣」

13 相對人代表人：「那如果你是管理者的時候你覺得一個員工七
14 點多來做的，然後九點多時後找不到人，那詢問是合理的對
15 嗎？」

16 金○○：「詢問是合理的阿」

17 相對人代表人：「因為你這樣不定時間的運作，的確有些時候要找
18 你也不知道你人在哪裡？」

19 金○○：「那你可以把我標註一下說我七點多就到，但後來累了
20 再去休息一下，所以沒有辦法及時回到位置，就這樣子。」

21 相對人代表人：「我不會知道你是不是七點多開始工作，我只能
22 說你七點左右抵達，但...怎麼樣？」

23 金○○：「但後續感到疲憊，就在諮商室休息，沒有即時回到座

1 位」

2 相對人代表人：「感到疲憊，在諮商室休息，未即時回到座位(寫
3 字中)」

4 同時參酌相對人所提出相證 4 員工面談紀錄表後附之註記，可證相
5 對人代表人確實與申請人會員金○○逐一確認其工作表現與出勤
6 狀況，並由相對人代表人將金○○之解釋與說明手寫註記於上開
7 資料內。前述談話內容確實與工會活動無涉，也難認有金○○有
8 施加心理壓力、或威嚇或懷柔之情，而無對工會組織或活動運作
9 有干涉、妨害的可能，故相對人代表人於 112 年 12 月 29 日偕同
10 江○○督導與申請人會員金○○會談之行為，並不構成工會法第
11 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

12 5、附帶敘明者，相對人代表人於前述 112 年 12 月 29 日偕同江○○
13 督導與申請人會員金○○進行會談後，金○○仍委託申請人為其
14 處理個別勞資爭議調解，該調解程序最終亦為調解成立，實際上
15 並未影響申請人代理個別會員進行勞資爭議處理之工會活動進
16 行。至若申請人主張正因相對人上開 112 年 12 月 29 日約談行為
17 而致令會員金○○不敢出席調解會議云云(見 113 年 10 月 18 日第
18 2 次調查會議記錄)，然因當事人既已委任代理人出席而本人未親
19 自出席會議，尚屬常見之一般情形，亦無法就此即推論申請人會
20 員未親自出席會議係受相對人前述 112 年 12 月 29 日約談或面談
21 行為影響所致。

22 (四) 相對人代表人於前述 112 年 12 月 29 日會談時發表如附表 1 言論之
23 行為，亦不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

1 1、查申請人主張相對人於 112 年 12 月 29 日對申請人會員金○○發
2 表如附表 1 之言論，而有批評申請人活動之代表性與活動方針，
3 甚至有強迫申請人會員同意相對人和解條件，構成工會法第 35 條
4 第 1 項第 5 款之支配介入行為；申請人復指附表 1 編號 1、編號
5 10 言論為質疑申請人代表性之部分，另附表 1 編號 3、編號 4、編
6 號 7、編號 8、編號 12、編號 15、編號 17 及編號 18 言論則係針
7 對工會方針之不利言論，附表 1 其餘項次則主張是相對人為針對
8 工會之敵意言論云云(見 113 年 9 月 30 日第 1 次調查會議記錄)。

9 2、關於前述申請人所指相對人代表人質疑申請人代表性部分：

10 (1)查申請人附表 1 編號 1 言論內容固為「相對人代表人：你們尋求
11 工會的協助我可以理解；但工會也要合理的知道你們的狀況
12 吧？」，但觀諸相對人代表人在此言論前之話語內容為「○○你知
13 道我做這個理事長，我們理事長跟秘書長是無給職的你知道
14 嗎？」、「然後你知道我自己是 45 歲退休後，投入非營利機構，我
15 自己是一磚一瓦去建構白絲帶。」、「...然後尤其是你也讓我覺得
16 為什麼你可以...，你應該要把你私人的情緒跟公務這兩個做一個
17 理性的釐清，然後把業務做完、做到好。」、「所以這個都是讓我
18 覺得說如果是這樣子你也應該要先想怎麼把自己的身體先調養
19 好，對嗎？更何況我們還提供你諮商，我是不知道你到底有去幾
20 次？」、「那我們也有說，我們提供給妳的是安頓好你的身心，也
21 把你的業務、工作跟你個人成長調整好；但我沒有想到後面這急
22 轉直下，這幾個月你表現成這樣，也是蠻讓我訝異，我也不能說
23 你自己是能把自己安頓調整好，我只能說走到今天這個中心結

1 束，我非常痛心」，最後方表示「你們尋求工會的協助我可以理解；
2 但工會也要合理的知道你們的狀況吧？」，觀其真意則係相對人代
3 表人表示可以理解金○○等尋求申請人協助，惟但書提及申請人
4 應該要合理知道金○○等人的狀況(按指金○○因服藥而致出勤
5 不正常等工作狀況)，是查諸整體對話脈絡難謂有申請人所指質疑
6 申請人代表性之情。

7 (2)另附表 1 編號 10 言論內容則為「相對人代表人：但你們也要了解，
8 他們出來代表你們溝通是這樣的樣態，所以你是希望他們用這樣
9 的樣態來溝通嗎？」，但相對人代表人在此之前言論內容為「(金
10 ○○：我們期待以後不再跟社工簽定期契約)我力人協會我可以理
11 解了，但我不知道工會的訴求，我只能說只要是力人協會現在開
12 始就不會讓他們簽定期契約；但這不是我說的算，是必須看那個
13 方案，因為我們要看委辦單位，例如我們曾經接過案子是 3 個月，
14 那這算不算是定期？」、「如果是這樣，那為什麼不能好好談？我
15 聽到的是說，他去到現場就說：『那你只要告訴我你們認定是定期
16 還是不定期？那這樣就沒什麼好談的！』」、「(金○○：那這樣應
17 該是工會的問題了吧) 那這樣子工會也不讓○○說話，也不讓
18 ○○老師來溝通，這是我聽說，是因為外面有同仁聽到裡面的聲
19 音，那因為我不在。」，最後才接口陳述「但你們也要了解，他們
20 出來代表你們溝通是這樣的樣態，所以你是希望他們用這樣的樣
21 態來溝通嗎？」，觀其真意係對金○○說明還是可能存在定期勞動
22 契約的可能、同時陳述申請人當日只問是定期或不定期勞動契約
23 而未肯聽相對人方代表之解釋，進而詢問金○○是否希望申請人

1 用此態度來協商，是依脈絡觀之相對人代表人上述對話內容難謂
2 質疑申請人代表性、抑或有打壓工會、支配介入工會運作之情。

3 3、申請人所指針對工會方針之不利言論部分：

4 (1)查附表 1 編號 3 言論內容為「相對人代表人：既然沒有，那為什麼
5 要做工會調解這件事？」，相對人代表人在此之前的談話內容係「我
6 聽○○老師說，工會的代表去到我們辦公室，講了幾句之後○○老
7 師就有邀請○○說一說。然後工會的代表說全權都由他發言，所以
8 你們是因為這樣子所以不能發言嗎？」、「統一處理？所以這件事
9 情，我有問，除了你對○○的這些，○○我有問他：『你受到了什麼
10 委屈嗎？』他說『他沒有受到委屈。』」，後接「既然沒有，那為什麼
11 要做工會調解這件事？」，申請人或認前述言論對工會不友善，然
12 相對人代表人詢問所屬員工是否有委屈？為何要尋求工會協助調
13 解？此發問行為在該整體事實脈絡下尚非不能理解，也難以此逕認
14 對申請人活動有所支配介入或不當影響。

15 (2)附表 1 編號 4 言論內容為「相對人代表人：這件事情你們允許他們
16 這樣做？所以你覺得我們的契約是可以公諸於世的？這件事我會去
17 了解，如果我們簽訂任何東西都可以在這樣子的情況下，那我們也
18 可以保留我的法律追訴權吧？」、編號 7 言論「相對人代表人：那為
19 什麼工會只拿我們當靶子？」、編號 8 言論「可是你們工會不是就針
20 對這樣子的嗎？」，觀諸相證 2 發言前後文，應係相對人代表人向金
21 ○○詢問何以將相對人與金○○間勞動契約 PO 上 FB 而公開、公
22 審，就此金○○則回覆「我可以講的東西是因為過去已經有離職同
23 事跟他們申訴過，工會單位說這件事情已經是累犯，所以他們才會

1 選擇公告，所以真的不好意思，我本身並沒有想要針對你的意思，
2 我也知道你很辛苦，然後老實說我也喜歡你在這份工作對我...」，可
3 見係相對人向金○○發問、金○○就其立場與理解予以說明爾，難
4 以此逕認對申請人活動有所支配介入或不當影響。

5 (3)附表 1 編號 12 言論「相對人代表人：本來就是阿！而且我真的不覺
6 得我有虧待你們耶！我講的不是說因為定期、不定期，而是說我真
7 的很用心把你們當作我們的同仁看符，結果工會一來我就覺得他是
8 馬上拉黑我們的感覺」、編號 15 言論「相對人代表人：這樣子工會
9 還要繼續搞下去嗎？那你去跟工會講，我今天已經跟你溝通過了，
10 而且如果你要用工會把我當靶子，我也不能接受」，連結前述相對人
11 代表人感受上認為被 PO 上網、被公審之事實脈絡，相對人有前述
12 言論而非不能理解，且後續申請人會員金○○亦接著說「我可以確
13 實跟他們說...」、「我們並沒有想要把你當靶子」等語，可見此亦單
14 純為相對人代表人個人感受抒發而難認對工會有何不當支配介入或
15 影響。

16 (4)附表 1 編號 17 及編號 18 言論分別為「相對人代表人：那你就跟工
17 會說，我今天已經做到這樣的地步了，而且你跟工會說，如果他們
18 要談、他們釋出善意，不要吵吵鬧鬧，這是我聽到的啦」、「相對人
19 代表人：那像你們今天這樣子不和議，然後也不那個.....那不是擺明
20 就是要跟我踩到底？」，但觀其前後發言內容尚有「...聲音很大，那
21 我不知道是怎麼了，我只知道說要談就好好談，大家說實在的，我
22 跟陳○○都是無給職以外，我會也會卸任啊！」、「其實我們都有盡
23 心盡力在做這些事，但是沒有必要把我們這樣子公審，如果你們的

1 目的只是這樣，那我們就吸取經驗說：『原來有一個叫做不定期契
2 約，對社工的理解跟對我們一般人的理解，好，大家找一個共識。
3 說難聽一點，以後承辦方案的時候，我就問主管機關了』、「這也是
4 我為什麼不願意再承辦的原因之一。第一個，因為我身體已經去撐
5 不住，我這幾年就靠督導、大家幫忙，我是沒有精力的。第二個，
6 我自始至終，我都有給律師看過，我也從來沒有被家防中心告知說
7 這是不對的。那麼突然出現這樣的東西，我們也都依法行事，我們
8 沒有覺得我們不依法行事，可是為什麼工會說我們是違法？」、「那
9 你們就不要把我當靶子！要不然我就辭職不幹了！我真的覺得我好
10 委屈...那既然這樣，○○拜託你去跟工會好好講，練姊不是不能談
11 的人，那為什麼要把我拿出來公審？而且如果我今天不想照顧你
12 們，我也不會給你諮商，我也不會讓同仁聚餐有的沒的，這都是我
13 從口袋裡面拿出來的錢。」，足見相對人代表人僅係闡述其並無違法
14 故意、業已徵詢過律師而認為有簽訂定期勞動契約可能，並同時強
15 調可以談、可以討論但不希望被公審或因覺得被公審而有委屈，依
16 前後文之對話脈絡觀之，相對人代表人之前述談話內容亦難認對工
17 會有何不當支配介入或影響。

18 4、至附表 1 其餘項次言論，申請人則主張係相對人針對工會之敵意言論
19 云云，然查其餘言論如編號 2「相對人代表人：我自己是無給職，秘
20 書長也是無給職，我們還要保證續聘你們？但我從來都沒有說解雇
21 你們哦！我只是說中心不再營運無法續聘，是這個意思。可是工會
22 不能口口聲聲地說我解雇你們，這件事我很過不去！」，僅為相對人
23 代表人個人感受，申請人或認此不友善或讓人不愉快，但究竟與支

1 配、不當影響工會言論或行為有別。編號 6「相對人代表人：對，定
2 期契約不對，這我們可以到時候會去協調，但是有必要走這種方式
3 嗎？因為我覺得工會現在都 PO 在.....共識，那這共識你們要去找勞
4 動部、衛福部 或是各個單位，我們都可以各自來談；但這並不是只
5 有力人協會這樣做啊？」、編號 11 言論「相對人代表人：那你也不
6 能把力人拿來當靶子來公審」，僅係相對人代表人認為社工契約為定
7 期或不定期勞動契約此一爭議並非僅存在相對人機構、認為不應只
8 討論相對人而把相對人當作劍靶公審，此亦是相對人代表人個人感
9 受之言論，申請人或認對其有所敵意或不快，但難遽認此即為支配
10 介入工會之言論。

11 5、綜上，相對人代表人 113 年 12 月 29 日言論或非符合申請人之意思及
12 主張、或非完全妥適，但僅為相對人代表人個人感受與抒發，且該
13 言論內容亦未見對申請人會員金○○有何威嚇、強制或禁止申請人
14 代理等要求，是申請人主張相對人代表人該言論構成支配介入之不
15 當勞動行為，尚乏所據，不足為採。

16 六、申請人前述請求，既業經本會駁回如前，申請人之救濟命令即失所附
17 麗，應併駁回。

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

20 八、據上論結，本件裁決申請為無理由，爰依勞資爭議處理法第 46 條第 1
21 項、第 51 條第 1 項，裁決如主文。

22

23 勞動部不當勞動行為裁決委員會

1 主任裁決委員 蔡正廷(代)

2 裁決委員 張詠善

3 林佳和

4 李瑞敏

5 傅柏翔

6 蔡志揚

7 侯岳宏

8 何宗霖

9 徐婉寧

10 林俊宏

11 林堉君

12 李柏毅

13 中 華 民 國 1 1 3 年 1 2 月 2 7 日

14 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
15 告機關，於裁決決定書正本送達之次日起 2 個月內向臺北高等行政法院高
16 等行政訴訟庭(臺北市士林區福國路 101 號)提起行政訴訟。

17

1 附表 1

編號	言論內容	證物出處
1	相對人代表人：你們尋求工會的協助我們可以理解；但工會也要合理的知道你們的狀況吧？	相證 2，練 289 處
2	相對人代表人：我自己是無給職，秘書相長也是無給職，我們還要保證續聘你！我意思是說，我從來都沒有說解雇你，是這我個意思。可是工會不能口口聲聲地說我解雇你們，這件事我很過不去！	相證 2，練 292 處
3	相對人代表人：既然沒有，那為什麼要做工會調解這件事？	相證 2，練 301 處
4	相對人代表人：這件事情你們允許他們這樣做？所以你們覺得我們的契約是可於世？這件我在這子的情況下，那我們也可以保留我的法律追訴權吧？	相證 2，練 303 處
5	相對人代表人：這不就是要跟工會討論，而我們到底要怎麼保障自己？我們是給職，這難聽一點我丟出去，把我們打成什麼？	相證 2，練 304 處
6	相對人代表人：對，定期契約不對，這我們可以到時候去協調，但是有必要走這種方式嗎？因為我覺得工會現在都 PO 在.....。共識，那這共識你們要去找勞動部、衛福部或是各個單位，我們都可以各自來談；但這並不是只有力人協會這樣做啊？	相證 2，練 305 處
7	相對人代表人：那為什麼工會只拿我們當靶子？	相證 2，練 306 處
8	相對人代表人：可是你們工會不是就針對這樣子的嗎？	相證 2，練 309 處
9	相對人代表人：那這樣子工會也不讓○○說話，也不讓○○老師來溝通，這是我聽說，是因為外面有同仁聽到裡面的聲音，那是因為我不在。	相證 2，練 328 處

10	相對人代表人：但你們也要了解，他們出來代表你們溝通是這樣的樣態，所以你是希望他們用這樣的樣態來溝通嗎？	相證 2，練 329 處
11	相對人代表人：那你也不能把力人拿來當靶子來公審	相證 2，練 330 處
12	相對人代表人：本來就是阿！而且我真的不覺得我有虧待你們欸！我講的不真的，因為我定期、不定期，而是說我不真的，是用把你們當作我們同仁看待，結果工會一來我就覺得他是馬上拉黑我們的感覺	相證 2，練 331 處
13	相對人代表人：那○○你告訴我，我現在都在你面前這樣講了，工會現在是要在約談我嗎？	相證 2，練 334 處
14	相對人代表人：那為甚麼你們還要堅持把我們搞進去？你可以去跟工會溝通，把阿？他們似乎沒有打算跟○○老師去做溝通，我不知道，聽說那天聲音很大	相證 2，練 336 處
15	相對人代表人：這樣子工會還要繼續搞下去嗎？那你去跟工會講，我今天已經跟你溝通過了，而且如果你要用工會把我當靶子，我也不能接受	相證 2，練 338 處
16	相對人代表人：而且工會 P0 在 FB，我後來才看到，還要大家發言，然後又把你們的合約都 P0 上去、還把截圖放上去，這都是你們提供的嗎？對阿，然後哩？這不是意思是拿出來公審嗎？	相證 2，練 354 處
17	相對人代表人：那你就跟工會說，我今天已經做到這樣的地步了，而且你跟工會說，如果他們要談、他們釋出善意，不要吵吵鬧鬧，這是我聽到的啦	相證 2，練 355 處
18	相對人代表人：那像你們今天這樣子不和議，然後也不那個……那不是擺明就是要跟我踩到底？	相證 2，練 359 處
19	相對人代表人：那麼突然出現這樣的東西，我們也都依法行事，我們沒有覺得我們不依法行事，可是為甚麼工會說我們是違法？	相證 2，練 362 處