

勞動部不當勞動行為裁決決定書

104 年勞裁字第 23 號

【裁決要旨】

本會經審酌雙方主張及所提出之證據，對本案五項爭點判斷如下：

- (一)相對人二度退還申請人要求拜會相對人總經理徐文宗之函文，未接受申請人之拜會請求，不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
- (二)相對人在 104 年 4 月 21 日散布公司將結束營業、於 104 年 4 月 22 日散布公司將清算竹北及新竹分店等訊息，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
- (三)相對人在 104 年 4 月 22、23 日唆使申請人會員退會或解散工會之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
- (四)相對人在 104 年 4 月 22、23 日透過財務部 LINE 群組散佈攻擊申請人之言論，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
- (五)相對人於 104 年 4、5 月間籌備及成立「普來利實業股份有限公司勞資委員會」之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

.....查本案相對人對申請人有多次支配介入之言論及行為，且以 LINE 群組方式廣泛散佈予員工，製造員工心理恐慌進而對申請人或其會員產生不滿情緒，且唆使工會會員退會及解散工會等等不當勞動行為，本會認為相對人對保障勞工集體勞動權之法令嚴重欠缺基本認知，實有教育相對人尊重工會之必要，故裁決救濟命令如主文第五項，以期達到教育目的。

【裁決本文】

申請人：普來利實業股份有限公司企業工會

設：新竹縣竹北市縣政八街 25 號

代表人：彭宏達，聯絡地址：同上

代理人：朱○○，住：新北市中和區秀朗路三段 128 巷 26-4 號

梁○○，住：臺北市

劉○○，住：新北市

謝○○，住：新竹縣

相對人：普來利實業股份有限公司

設：新竹縣竹北市台元街 28 號 6 樓之 3

代表人：徐文宗，聯絡地址：同上

代理人：沈以軒律師、陳佩慶律師

設：台北市大安區復興南路一段 239 號 6 樓

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）104 年 9 月 25 日詢問程序終結，裁決如下：

主 文

- 一、確認相對人在 104 年 4 月 21 日散布公司將結束營業、於 104 年 4 月 22 日散布公司將清算竹北分店及新竹分店等訊息，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
- 二、確認相對人在 104 年 4 月 22、23 日唆使工會會員退會及解散工會之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之

不當勞動行為。

- 三、確認相對人在 104 年 4 月 22、23 日透過財務部 LINE 群組散佈攻擊申請人之言論，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
- 四、確認相對人於 104 年 4、5 月間籌備及成立「普來利實業股份有限公司勞資委員會」之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
- 五、相對人應自收受本裁決決定書翌日起五日內，將決定書全文以原文大小複製，同時公告於總公司及各分店公佈欄連續七日，且拍照存查。
- 六、申請人其餘裁決請求駁回。

理由

壹、程序部分：

- 一、申請人 104 年 6 月 23 日提出之裁決申請書，請求裁決事項為：一、請認定相對人拒絕申請人於民國 104 年 4 月 21 日起之有誠信與善意的拜會協商，確有違反團體協約法第六條第一項及第二項之違反誠信協商義務之不當勞動行為。二、請認定相對人於申請人工會成立後，散布恫嚇要結束營業訊息、約談各部門員工、有相對人主管散發解散工會連署書要求員工與申請人工會會員簽名連署，且有相對人公司副總宋○○多次散布敵視工會之言論等一連串打壓工會之構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。三、相對人應於裁決決定書送達日起與申請人工會間建立日常溝通協商窗口，且相對人董事長能三個月與工會會晤一次，並依法辦理工會會務假，理事長全日駐

會，並提供辦公會所給工會使用，於總公司跟各店設置工會宣傳佈告欄，解散相對人公司片面未依法成立的勞資委員會改與工會進行誠信協商。

其後申請人於104年7月21日本會第一次調查會議當日，將其請求裁決事項更正為：一、請認定相對人拒絕申請人於民國104年4月21日起之有誠信與善意的拜會協商，確有違反工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。二、請認定相對人於申請人工會成立後，散布恫嚇要結束營業訊息、約談各部門員工、有相對人主管散發解散工會聯署書要求員工與申請人工會會員簽名連署，且有相對人公司副總宋○○多次散布敵視工會之言論等一連串打壓工會之構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。三、相對人應於裁決決定書送達日起與申請人工會間建立日常溝通協商窗口，且相對人董事長能三個月與工會會晤一次，並依法辦理工會會務假，理事長全日駐會，並提供辦公會所給工會使用，於總公司跟各店設置工會宣傳佈告欄，解散相對人公司片面未依法成立的勞資委員會改與工會進行誠信協商。因申請人僅係變更請求裁決事項第一項之主張法條，未限縮本案調查時程或相對人答辯時程，故本會同意其變更。

而後，申請人復以104年7月29日送達本會之補充理由（一）書，要求將上開請求裁決事項第二項變更為：二、請認定相對人於申請人工會成立後，有以下如附表一連串打壓工會之構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。而其附表如下：

編號	時間	具體行為	申證
一	104 年 4 月 21 日、22 日	相對人兩度拒絕接受申請人 行文拜會與協商	申證 2 至 5
二	104 年 4 月 22 日、23 日	相對人散布結束營業、清算 竹北及新竹店等訊息要脅解 散工會、妨害工會活動運作： 1. 先於4月22日開始約談總 公司同仁，並宣布休假1 日要召開緊急董監事會議 處理相對人公司結束事 宜，相對人公司副總宋○ ○威脅申請人「有工會則 無普來利，若不解散工會 則公司要結束營業」。 2. 又於4月22日下午相對人 公司副總宋○○在財務部 LINE 群組上公布董事會 決議，證明有結束營業的 意圖打算。 3. 後於4月23日下午相對人 副總宋○○向公司10家 分店宣布要清算竹北及新 竹兩家最值錢的分店。	申證 7 P1 至 P4 申證 6 P11
三	104 年 4 月 22 日	相對人商品部經理梁○○及 副總宋○○分別在商品部及 財務部 LINE 群組上散布對 工會不實、不利言論。	申證 7 P2 申證 9 P1
四	104 年 4 月 22 日下午	相對人主管們於總公司及各 家分店散布解散工會連署	申證 10

	起	書，要求員工簽名請求相對人不要結束公司營運。	申證 9 (P2 左半) 申證 21
五	104 年 4 月 22 日晚上 11:35 起	相對人公司副總宋○○於財務部 LINE 群組散布對申請人工會敵對性言論	申證 7 (P5-13)
六	104 年 4 月 25 日起	相對人未依法片面成立勞資委員會來迴避與工會協商、妨礙員工加入申請人工會、架空申請人工會運作。	申證 7 P16 申證 13 P2 申證 17
七	104 年 6 月 23 日、29 日	相對人公司副總宋○○刁難申請人工會常務理事范○○、理事邵○○及理事蘇○○於6月12日召開之第一屆第四次定期理監事會會務公假，並對申請人常務理事范○○、理事邵○○及理事蘇○○於予以曠職處分扣薪（申證），對申請人工會理事長彭宏達懲處小過乙支（申證），顯有違反工會法第 36 條，以及打壓工會與不利益待遇之不當勞動行為	申證 23 申證 24
八	104 年 6 月 29 日	相對人公司副總宋○○濫用其職權，刻意刁難其屬下彭宏達(同為申請人工會理事長)其工作並予以懲處小過乙支，顯有違反工會法第 35 條第一項第一款及第五款	申證 24

申請人並就上表編號七、八所陳相對人行為，主張亦構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為，而要求追加請求裁決事項及追加申請人工會理事長彭宏達、常務理事范○○、理事邵○○及理事蘇○○等四人為申請人。

按勞資爭議處理法及不當勞動行為裁決辦法，雖未限制申請人不得追加（擴張）或變更請求裁決事項，然是否允許當事人追加或變更，本會有裁量權。本會認為上表編號七、八所陳相對人行為，與本件原請求裁決事項並無直接關連，故於 104 年 7 月 29 日第二次調查會議中表明本會不同意其追加，並告知該爭議可另案提出裁決申請。至於上表編號七、八以外之其餘所陳事項，與申請人原請求裁決事項之基本事實同一，故本會同意其變更。

然而，申請人在 104 年 8 月 6 日送達本會之補充理由(二)狀中，再度變更請求裁決事項為：1. 請認定相對人拒絕申請人於民國 104 年 4 月 21 日起之有誠信與善意的拜會協商，確有違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。2. 請認定相對人於 104 年 4 月 21 日起散布結束營業、於 104 年 4 月 22 日散布清算竹北及新竹店等訊息要脅解散工會、妨害工會活動運作，確有違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。3. 請認定相對人商品部經理許○○於 104 年 4 月 22 日下午商品部 LINE 群組中請各單位發起請願書簽署連署書解散工會希望公司繼續營運、相對人公司董事兼新竹分店店長洪○○於 4 月 22 日下午約談申請人工會理事陳○○並希望陳○○簽署解

散工會連署書、以及相對人主管們於總公司及各家分店散布並要求員工簽署解散工會連署書等行為，確有違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。4.請認定相對人副總宋○○於 104 年 4 月 23 凌晨 1 點 25 分，透過財務部 LINE 群組中大肆散佈對申請人工會不實、不利且敵對性言論，確有違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。5.請認定相對於 104 年 4 月 25 日凌晨聲明成立勞資委員會，確有違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

經本會於第四次調查會議中，請申請人確認本件請求裁決事項之範圍，申請人代表人彭宏達稱：「如 104 年 8 月 6 日補充理由(二)狀第 1 至 2 頁所載，其餘有踰越該部分均撤回。」(104 年 8 月 13 日調查會議紀錄第 3 頁第 26 行至第 4 頁第 1 行)。而後在本會詢問會議中，申請人變更請求裁決事項第四項為「請認定相對人副總宋○○從 4 月 22 日晚間 11 點 25 分起至 4 月 23 日下午 12：57 在財務部 LINE 群組所散佈之文字對申請人工會不實、不利且敵對性言論（申證 7 第 6 至 13 頁；亦可參考申證 22 第 2 頁下方之表格整理），確有違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。」

本會認為申請人上開請求裁決事項之變更，與其 104 年 6 月 23 日之裁決申請書中所列事實，基本事實同一，故准其變更。從而本案請求裁決事項為下述五項：

- (一)請認定相對人拒絕申請人於民國 104 年 4 月 21 日起之有誠信與善意的拜會協商，確有違反工會法第 35

條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

(二) 請認定相對人於 104 年 4 月 21 日起散布結束營業、於 104 年 4 月 22 日散布清算竹北及新竹店等訊息要脅解散工會、妨害工會活動運作，確有違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

(三) 請認定相對人商品部經理許○○於 104 年 4 月 22 日下午商品部 LINE 群組中請各單位發起請願書簽署連署書解散工會希望公司繼續營運、相對人公司董事兼新竹分店店長洪○○於 4 月 22 日下午約談申請人工會理事陳○○並希望陳○○簽署解散工會連署書、以及相對人主管們於總公司及各家分店散布並要求員工簽署解散工會連署書等行為，確有違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

(四) 請認定相對人副總宋○○從 4 月 22 日晚間 11 點 25 分起至 4 月 23 日下午 12:57 在財務部 LINE 群組所散佈之文字對申請人工會不實、不利且敵對性言論（申證 7 第 6 至 13 頁；亦可參考申證 22 第 2 頁下方之表格整理），確有違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

(五) 請認定相對於 104 年 4 月 25 日凌晨聲明成立勞資委員會，確有違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

二、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。」

查申請人主張之上開五項請求裁決事項，其事實發生時間均在 104 年 4 月 21 日至 104 年 5 月間。申請人在 104 年 6 月 23 日向本會申請裁決，雖嗣後多次變更請求裁決事項之文字，然所主張之基本事實均不脫其 104 年 6 月 23 日申請書所列之請求裁決事項及事實，故仍應以 104 年 6 月 23 日作為判斷本案有無逾勞資爭議處理法第 39 條及第 51 條第 1 項之 90 日除斥期間之基準。本件裁決申請，自事實發生之次日起均未逾 90 日，符合勞資爭議處理法第 39 條及第 51 條第 1 項之規定，合先敘明。

貳、實體部分：

一、申請人之主張及請求：

- (一) 申請人於 104 年 3 月間依法成立，並於 104 年 4 月 21 日去函相對人董事長兼總經理徐文宗，要求其能撥冗與申請人全體理監事見面（申證 1）。該函由申請人理事邵○○在 104 年 4 月 21 日親送給徐文宗之秘書，然徐文宗指示其秘書將該函交還邵○○。申請人乃在次日（22 日）將該函以掛號郵寄予相對人。然相對人於 104 年 4 月 24 日將該函寄回申請人。相對人董事長兼總經理徐文宗拒絕申請人理監事之拜會，構成工

會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

- (二) 相對人拒絕接受上開申請人函文後，開始約談總公司同仁，並宣布 104 年 4 月 22 日休假 1 日，要召開緊急董監事會議處理相對人公司結束營業事宜，詳如申證 6 第 11、12 頁。
- (三) 104 年 4 月 21 日，相對人商品部經理梁○○及副總宋○○開始在商品部及財務部的 LINE 群組上散布對申請人不實及不利言論，詳如申證 7 第 2 頁「(「○○Sung」即為宋○○) 上述因資遣員工聯合外部以不當外力干擾公司營運暗地組織，很多員工表示被誘騙，若不解編解散，公司今早召開董監事會議會決定公司去向」；及申證 9 第 1 頁「(「好博家商品部梁○○」即為梁○○) 因部分人士籌組工會，造成公司反彈，因此自明日起，公司停止上班，並非明日補休，何時恢復上班不知道，待通知！！也請籌組工會的人不要製造別人的麻煩」。
- (四) 104 年 4 月 22 日下午相對人公司副總宋○○透過財務部 LINE 群組散佈：「早上董事會決議內容如下：1. 今日下午 3:00 人資部門回總公司計算所有員工年資 2. 今日下午 3:00 財務部總務部回總公司計算及盤點竹北新竹店固定資產並到竹北新竹現地實質盤點 3. 明日除回公司完成其他店固定資產盤點的財務部總務部門要上班，其餘人員調整為停止上班時間 4. 董事會決議要求經營層在星期五下午 2:00 開董事會並召開股東大會追認相關事項」(申證 7 第 3 頁)，對員工發布相對人

有結束營業之意。另申證 9 第 4 頁全部文字證明相對人在執行清算、盤點之工作。商品部經理許○○亦於同日下午在商品部 LINE 群組中有上述同樣的發言(申證 9 第 2 頁右半邊)。相對人主管們以上之言論有使員工認為工會成立導致相對人公司要結束營運，而妨礙申請人的組織與活動。

(五) 104 年 4 月 22 日晚上 10 點申請人發表工會聲明(申證 12)。相對人公司副總經理宋○○於 104 年 4 月 22 日晚上 11 點 35 分開始至 104 年 4 月 23 日凌晨 1 點 31 分透過財務部 LINE 群組(即申證 7 第 5 頁至第 13 頁)散布對申請人不實不利且有敵對性之言論，包括：「不需假借什麼柔情攻勢，太假了！梁甲○○及她請的大哥大姊顧問們辱罵公司的外部工會代表，我還準備處理公然侮辱！」(申證 7 第 5 頁)；「我不應說這句話，但我一定要說：這群人，真想吐！」、「什麼都是為了愛！真想吐！」(申證 7 第 6 頁)。另外申證 7 第 8 頁至第 13 頁副總宋○○之全部 LINE 發言文字也都是對申請人工會敵對性言論。

(六) 104 年 4 月 23 日下午，相對人副總宋○○向公司 10 家分店宣布要清算竹北及新竹這兩家最值錢、僱用員工人數也最多的分店，再度製造受僱員工恐慌，以為相對人因申請人工會成立才要關掉最值錢的兩家分店與大量資遣員工，詳如申證 7 第 14 頁所載「財務部請注意：……」整段文字。

(七) 相對人主管們於 104 年 4 月 22 日下午起於總公司及

各家分店散布解散工會連署書（連署書有數種形式，內容大同小異），以請求相對人不要結束營運，詳如申證 9 第 2 頁左半邊「（許○○即相對人公司商品部四位經理之一）公司今日董監事會議決議公司結束營業，各單位發起請願書，呈請公司董監事及股東繼續經營，董監事開出條件如圖件，若認同且希望公司繼續經營者，請明日至竹北店找我聯署簽名」。

（八）104 年 4 月 22 日下午，相對人董事兼新竹分店店長洪○○約談申請人理事陳○○，遊說陳○○退出申請人工會，並提出內容記載「連署聲明 1.鑑請董事會持續經營 2.公司不對不當人士發起工會對談 3.立即解散由不當人士發起之工會 4.請總經理安排時間溝通連署人簽名：洪○○…（等十餘人簽名）」字樣之連署書（申證 10 第 5 頁），要求陳○○連署之。相對人總公司及其他分店之主管們也分別於總公司及各家分店散布並要求員工簽署解散工會連署書。

（九）104 年 4 月 23 日至 25 日間，申請人會員因相對人前述打壓工會行徑，而開始退會，甚至包括常務理事劉甲○○及監事會召集人劉乙○○均在 LINE 群組中宣布要退出工會。

（十）相對人副總宋○○及新竹店店長洪○○分別於 104 年 4 月 25 日在 LINE 群組上發布聲明成立勞資委員會（如申證 7 第 16 頁及申證 13 第 2 頁），由相對人指派籌備委員會委員為包括徐文宗總經理等 11 人。該委員會未依勞資會議實施辦法成立，也未向新竹縣政府報備，

相對人意圖以成立勞資委員會來迴避與工會協商，妨礙員工加入申請人工會，架空申請人工會運作，故構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

(十一) 請求裁決事項：

1. 請認定相對人拒絕申請人於民國 104 年 4 月 21 日起之有誠信與善意的拜會協商，確有違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
2. 請認定相對人於 104 年 4 月 21 日起散布結束營業、於 104 年 4 月 22 日散布清算竹北及新竹店等訊息要脅解散工會、妨害工會活動運作，確有違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
3. 請認定相對人商品部經理許○○於 104 年 4 月 22 日下午商品部 LINE 群組中請各單位發起請願書簽署連署書解散工會希望公司繼續營運、相對人公司董事兼新竹分店店長洪○○於 4 月 22 日下午約談申請人工會理事陳○○並希望陳○○簽署解散工會連署書、以及相對人主管們於總公司及各家分店散布並要求員工簽署解散工會連署書等行為，確有違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
4. 請認定相對人副總宋○○從 4 月 22 日晚間 11 點 25 分起至 4 月 23 日下午 12：57 在財務部 LINE 群組所散佈之文字對申請人工會不實、不利且敵對性言論（申證 7 第 6 至 13 頁；亦可參考申證 22 第 2 頁下方之表格整理），確有違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

5. 請認定相對於 104 年 4 月 25 日凌晨聲明成立勞資委員會，確有違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

(十二) 餘參見歷次調查程序會議記錄及申請人提出之書狀與證物。

二、相對人之答辯及主張：

(一) 申請人工會成立後，相對人即授權其副總經理宋○○與申請人代表人彭宏達溝通會談以瞭解工會訴求。申請人 104 年 4 月 21 日致函相對人董事長兼總經理徐文宗之函文，性質上僅為邀請拜會之書函，內容並非團體協約之協商。

(二) 104 年 4 月 21 日申請人通知相對人已有組成企業工會一事，當時即有訊息指出該工會係由 104 年年初被公司資遣之員工梁甲○○串聯非公司員工之外界不明人士所籌組而成。故當下相對人對於該非由公司內部員工所組成工會之合法性、正當性存疑。惟經 104 年 4 月 27 日相對人副總經理與工會理事長會談，並向新竹縣政府勞工處確認申請人工會組成之合法性後，即與工會維持互動，未出現不當勞動行為。甚至在 104 年 5 月 15 日相對人副總亦主動表示願與工會理監事共同協商會談，即時遭理事長拒絕。相對人仍於當日再向工會常務理事范○○表示請其聯繫工會理監事與相對人公司協商會談，惟仍遭范○○拒絕，申請人表示由於已申請勞資爭議調解，故於調解會協商即可，由此可證相對人並無違反誠信協商一事。。

- (三) 相關連署書均是由各分店員工自行基於自由意願，以不同的連署內容表達相對人對總經理繼續領導經營公司之支持。連署書有數種形式，內容不盡相同，均為員工自行互相討論撰擬。
- (四) 相對人每月固定檢討營運狀況，結束營業之議題經常於會議中提出討論，非對工會有針對性之威脅。而相對人副總經理交辦人資計算員工年資與交辦財務部進行資產盤點係為作為評估報告，呈予董事會討論。
- (五) 相對人公司副總經理宋○○於 104 年 4 月 22 日晚間 11 點 35 分後所述言論，為其個人意見與心聲，非可代表公司之立場。且其所述相關內容，均係針對資遣員工梁甲○○集結外部人士於公司內籌組工會，並與外部人士共同污蔑、誹謗公司乙事表達個人意見，而非批評或質疑工會組織本身。
- (六) 申請人會員退會或未繳會費，與相對人公司無關。此係工會個別會員之自主決定，相對人未加介入干涉。
- (七) 勞資委員會係相對人公司為擴大員工參與、表達意見而成立之暫時性之溝通平台，該組織成立後相對人仍邀約申請人理監事共同協商，並未因此不與工會協商溝通或阻礙員工加入申請人工會。且相關勞動環境與條件，相對人將依法以勞資會議或與申請人協商之結論辦理。
- (八) 相對人之答辯：申請人之裁決申請駁回。
- (九) 其餘參見歷次調查程序會議記錄及相對人提出之書狀與證物。

三、雙方不爭執之事實：

- (一) 相對人對申請人所提書證之形式真正均不爭執。
- (二) 相對人對申請人提出之申證 11 (即相對人董事兼新竹分店店長洪○○約談申請人理事暨新竹分店員工陳○○之對話錄音檔) 逐字譯文內容不爭執。

四、本案爭點：

- (一) 相對人二度退還申請人要求拜會相對人總經理徐文宗之函文，未接受申請人之拜會請求，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為？
- (二) 相對人在 104 年 4 月 21 日散布公司將結束營業、於 104 年 4 月 22 日散布公司將清算竹北及新竹分店等訊息，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為？
- (三) 相對人在 104 年 4 月 22、23 日有無唆使申請人會員退會或解散工會之行為？若有，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為？
- (四) 相對人在 104 年 4 月 22、23 日有無透過財務部 LINE 群組散佈攻擊申請人之言論？若有，該等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) 相對人於 104 年 4、5 月間籌備及成立普來利實業股份有限公司勞資委員會之行為，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：

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，對勞工於行使團結權、團體協商權及團體爭議權時，採取反工會組織及相關活動之不當勞動行為，並能快速回復受侵害勞工之相關權益。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，在判斷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行為的判斷時，應依勞資關係脈絡，就客觀事實之一切情狀，作為認定雇主之行為是否具有不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之情形；至於行為人構成不當勞動行為之主觀要件，不以故意為限，只要行為人具有不當勞動行為之認識為已足。

本會經審酌雙方主張及所提出之證據，對本案五項爭點判斷如下：

- （一）相對人二度退還申請人要求拜會相對人總經理徐文宗之函文，未接受申請人之拜會請求，不構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為：

- 1、申請人主張其於104年4月21日以（104）普工字第104042101號函，檢附新竹縣政府104年4月2日府勞行字第1040049931號函及申請人工會登記證書影本，致函相對人董事長兼總經理徐文宗，請求徐文宗能撥冗與申請人全體理監事見面（申證2）。該函由申請人理事邵○○在104年4月21日親送給徐文

宗之秘書，然徐文宗指示其秘書將該函交還邵○○。申請人乃在次日（22 日）將該函以掛號郵寄予相對人。然相對人於 104 年 4 月 24 日將該函寄回申請人。相對人董事長兼總經理徐文宗拒絕申請人理監事之拜會，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

相對人承認有收到該函並二度退回之，然辯稱因其質疑申請人組織之正當性，故先將信件退回，並稱該公司組織扁平，工讀生均可直接與總經理溝通建議改善事項，是申請人理事長彭宏達未加說明及隨意丟放一份文件於總經理桌上，一開始即無溝通之善意云云。

- 2、查申請人在本案第一次調查會議中，即將請求裁決事項第一項之主張法條，從團體協約法第 6 條第 1 項變更為工會法第 35 條第 1 項第 5 款，自承其 104 年 4 月 21 日去函相對人董事長兼總經理徐文宗之函文內容，並非向相對人提出團體協約協商之請求，而僅是其全體理監事要求拜會徐文宗。然我國目前法律並未規定雇主有接受工會拜會之義務，申請人就此亦未提出任何法律依據，其僅憑相對人將申請人函文二度退回或寄回之舉動，即指稱構成對申請人之支配介入，完全未舉證或說明兩者間有何連結，故本會認為相對人將申請人上開函文二度退回或寄回之舉動，或不接受申請人理監事之拜會，尚不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。惟本會並不樂見相對人以此種方式與申請人工會互動，故建議相對人與申請

人間應建立平等溝通對談機制，始能維持長期和諧關係，避免未來發生不必要之勞資衝突。

(二) 相對人在 104 年 4 月 21 日散布公司將結束營業、於 104 年 4 月 22 日散布公司將清算竹北及新竹分店等訊息，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

- 1、申請人主張：相對人副總經理宋○○在 104 年 4 月 21 日以 LINE 通知申請人理事長彭宏達「公司知是梁甲○○外力介入，故有工會就無普來利，梁甲○○組的工會不解散，普來利會結束營業。明公司休假，開緊急董監事會處理公司結束事宜」；在 104 年 4 月 22 日以財務部 LINE 群組，散佈若申請人工會不解散相對人公司將結束營業之訊息；又在 104 年 4 月 23 日以財務部 LINE 群組，散佈相對人將清算其最值錢、員工人數最多之竹北及新竹兩家分店等訊息，使員工誤認有申請人工會之存在相對人即要結束營業之假象，導致相對人員工敵視申請人，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

相對人主張：相對人於 104 年 4 月間對申請人工會成立之合法性、正當性存疑，惟自 104 年 5 月起即未再質疑申請人之合法性及正當性，且願意與申請人對話，卻遭申請人所拒。相對人每月均會在公司內部營運會議討論公司發展與虧損店別去向，結束營業之議題即經常於會議中提出討論，非對工會有針對性之威脅。而相對人副總經理宋○○交辦人資單位計算年資與交辦財務部進行資產盤點係為作為評估報告，呈予董

事會討論。

- 2、按工會之成立及運作係以與雇主進行團體協商、保障勞工團結權、提升勞工地位並改善勞工生活等目的為宗旨，故雇主與工會處於對等抗衡之關係，而非上下隸屬，工會不受雇主指揮監督。且雇主對於工會組織的運作負有容忍義務，即便工會以有償或無償方式聘請遭雇主資遣之員工作為會務人員，或尋求外部其他工會支援，雇主亦無權置喙，否則即有可能構成對工會會務之介入支配。

承上（一）所述，相對人在 104 年 4 月 21 日收到申請人請求拜會董事長兼總經理徐文宗之函文連同該工會在 104 年 3 月 11 日成立之立案證書影本（申證 2），且相對人副總經理宋○○也在 104 年 4 月 21 日下午 4：56~57，以 LINE 將該申請人函文照片發送給申請人理事長彭宏達，並恭喜其當選理事長（申證 6 第 10 頁），足證相對人及其副總經理宋○○至遲在 104 年 4 月 21 日知悉申請人已在 104 年 3 月 11 日依法成立，並於同年 4 月 2 日經新竹縣政府登記在案，則相對人自應尊重申請人工會之運作，不得任意干涉其會務。

- 3、又工會法第 35 條第 1 項規定「雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：……五、不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」。已明示「雇主」或「代表雇主行使管理權之人」均可能成為不當勞動行為主體。而所謂「代表雇主行使管理權之人」，

有行政院勞工委員會 100 年 12 月 30 日勞資 1 字第 1000126886 號令解釋：「核釋工會法第 14 條所定代表雇主行使管理權之主管人員，指廠場或事業單位之委任經理人、廠長、副廠長、各單位部門之主管、副主管或相當層級之人員，並自即日生效。」可供參酌。依相對人在本案提出其公司組織圖（相證 2），相對人董事長徐文宗兼任總經理，其下設副總經理一人即宋○○。而副總經理之下，復設有各分店、商品部、行銷部、財務部、人資部、資訊部、修繕部、統倉等部門，均直接歸副總經理宋○○管轄，故宋○○無疑是代表雇主行使管理權之人。又相對人商品部下設有十一個採購部門，商品部最高職別主管即為經理。許○○、梁○○均為相對人商品部經理，屬上開解釋令所稱之「各單位部門之主管」，故許○○、梁○○二人亦為代表雇主行使管理權之人。

- 4、查相對人副總經理宋○○在 104 年 4 月 21 日下午 6：39 以 LINE 通知申請人理事長彭宏達「公司知是梁甲○○外力介入，故有工會就無普來利，梁甲○○組的工會不解散，普來利會結束營業。明公司休假，開緊急董監事會處理公司結束事宜」；同年 4 月 22 日上午 8：45 在財務部 LINE 群組發布：「上述因資遣員工聯合外部以不當外力干擾公司營運暗地組織，很多員工表示被誘騙，若不解編解散，公司今早召開董監事會議會決定公司去向」等文字，表明申請人若不解散，相對人即有結束營業之意；同日下午 1：25 又於財務

部 LINE 群組發布：「早上董事會決議內容如下：1.今日下午 3:00 人資部門回總公司計算所有員工年資 2.今日下午 3:00 財務部總務部回總公司計算及盤點竹北新竹店固定資產並到竹北新竹現地實質盤點 3.明日除回公司完成其他店固定資產盤點的財務部總務部門要上班，其餘人員調整為停止上班時間 4.董事會決議要求經營層在星期五下午 2:00 開董事會並召開股東大會追認相關事項」等文字（申證 7 第 3 頁），表名相對人已在計算所有員工年資並盤點竹北、新竹店資產，且臨時通知員工明日（4 月 23 日）停止上班。復以 LINE 連續指示財務部員工進行資產盤點、製作財產清冊等事項（申證 7 第 4 頁），意圖使員工相信相對人要結束營業。宋○○復在同年 4 月 23 日下午 1:59 以財務部 LINE 群組發布：「財務部請注意：為處理清算程序所需著手之工作很多…因竹北與新竹最值錢，故昨日優先處理資產盤點，優先清算這兩家」等文字，再度強調相對人已經著手清算竹北及新竹兩家分店。

此外，相對人商品部經理梁○○在 104 年 4 月 21 日下午 9:13 於商品部 LINE 群組中發布：「因部分人士籌組工會，造成公司反彈，因此自明日起公司停止上班，並非明日補休，何時恢復上班不知道，待通知！！也請籌組工會的人不要製造別人的麻煩」等文字；而後相對人商品部另一經理許○○，在 104 年 4 月 22 日下午 6:58 於商品部 LINE 群組中發布：「公司今日

董監事會議決議公司結束營業，各單位發起請願書，呈請公司董監事及股東繼續經營，董監事開出條件如圖件，若認同且希望公司繼續經營者，請明日至竹北店找我聯署簽名」等文字（申證 9 第 2 頁左半邊，申證 27 第 1 頁）；又在同日下午 7：08 於商品部 LINE 群組中發布：「3.明日除回公司完成其他店固定資產盤點的財務部總務部門要上班，其餘人員調整為停止上班時間 4.董事會決議要求經營層在星期五下午 2:00 開董事會並召開股東大會追認相關事項」等文字（申證 9 第 2 頁右半邊）。

申請人並提出其代表人彭宏達與工會會員阮○○104 年 4 月 24 日 LINE 對話紀錄，阮○○表示：「宏達不好意思因為私人因素我要退出工會阮○○」、「有些事超過預期而且有些留言嚴重的讓周遭同仁不舒服所以我只能選擇退出」（申證 15 第 5 頁），及申請人監事會召集人劉乙○○（即 C○○）在申請人理監事 LINE 群組中表示：「跟大家說聲抱歉了，因原本人會加入工會是希望不影響到非會員與公司和平發展為目標。但目前發現已造成對立。已超出預期…我本人（劉乙○○）在此宣布退出工會…」（申證 15 第 16 頁），均可證明因宋○○、梁○○、許○○等人散佈相對人因工會成立而將結束營業之訊息，致使申請人會員受影響而欲退會。

依相對人所提供之員工數統計表及 11 個分店營業額統計表（相證 3），相對人竹北分店及新竹分店是 11

個分店中聘僱員工人數最多、營業額最高之兩家分店，兩造對此均無爭執。查相對人若果有結束營業之打算或結束重要分店營業之打算，因事關相對人之存續，依常理應會在董事會會議中鄭重提案並詳細討論，然相對人在本案所提出之 104 年 4 月 22 日董事會會議議事錄（記錄人為宋○○，相證 5），內容並未記載相對人要結束營業，或要清算竹北、新竹分店或結束該二分店之營業。故宋○○、梁○○、許○○三人之上開以 LINE 發布之文字，內容顯有不實，渠等為代表相對人行使管理權之人，竟散佈該等不實內容，使員工（當然包括申請人會員在內）誤信申請人工會之成立導致相對人董事會決定結束營運或結束竹北、新竹二分店之營運，藉以威脅員工解散申請人工會；復臨時通知員工從 4 月 22 日起停止上班，不知何時恢復上班等語，加深員工之恐慌，造成工會會員因該等流言而欲退會，自是不利成立僅壹個多月之申請人工會會務運作及推廣，故構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

- 5、至於相對人聲稱清算盤點資產，僅為呈送董事會而已，並非針對申請人工會云云。然相對人並未提出其有定期清算盤點各分店資產以呈報董事會之證據，故其所述本會不予採信。

又相對人在其答辯二書理由（二）及答辯三書理由（七）中自承 4 月 22 日部分員工補休 1 日，係因該等員工支援週年慶而補休一日，更可證明相對人商品部經理

梁○○104 年 4 月 21 日下午 9：13 於商品部 LINE 群組中發布之「因部分人士籌組工會，造成公司反彈，因此自明日起公司停止上班，並非明日補休，何時恢復上班不知道，待通知！！」等文字，顯屬製造員工恐慌之惡意謊言。然相對人至今對上述三人散佈不實言論，造成員工恐慌之行為，並無任何懲處，亦可證明該三人行為並不違反相對人之意思，甚至是相對人所授意。

（三）相對人在 104 年 4 月 22、23 日唆使申請人會員退會或解散工會之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

1、申請人主張：相對人商品部經理許○○於 104 年 4 月 22 日下午商品部 LINE 群組中，請各單位發起請願書簽署連署書解散工會希望公司繼續營運；相對人董事兼新竹分店店長洪○○於 4 月 22 日下午約談申請人理事陳○○退出工會，並希望陳○○簽署解散工會連署書；以及相對人主管們於總公司及各家分店散布並要求員工簽署解散工會連署書等行為，均構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

相對人不否認許○○、洪○○有上開行為，惟辯稱其為員工個人自發行為，與相對人無涉。至於連署書內容大同小異，為員工互相討論之結果，屬員工自發性之行為，並非相對人所發放。

2、惟查，相對人商品部經理許○○在 104 年 4 月 22 日下午 6：58 於商品部 LINE 群組中發布：「公司今日董

監事會議決議公司結束營業，各單位發起請願書，呈請公司董監事及股東繼續經營，董監事開出條件如圖件，若認同且希望公司繼續經營者，請明日至竹北店找我聯署簽名」等文字（申證 9 第 2 頁左半邊，申證 27 第 1 頁）。6：59 發布圖件，圖件內容記載：「普來利總公司請願書致普來利各董監事及各股東：中華民國 104 年 4 月 22 日召開董監事會議決議公司結束營業，特此請願，期望公司能繼續經營，身為總公司人員的我們

- 1.承諾不對不明人士所成立之團體進行對談或接觸
- 2.建請總經理針對已加入工會之員工進行理性溝通協調
- 3.要求不明人士協助成立之工會組織予以解散；…」等文字之請願書、並經以許○○為首等五人簽名（申證 9 第 2 頁及申證 27 第 3 頁）。許○○已清楚表明該圖件為「董監事開出條件」，足證該連署書內容為相對人之意思。而申請人蒐集到之總公司部門或其他分店之多份連署書及解散工會同意書（申證 10 及申證 14 第 7 至 19 頁），內容均與許○○以 LINE 圖件傳送之「董監事開出條件」大同小異，故相對人辯稱該等連署書及解散工會同意書均為員工自發行為，與相對人無關云云，應非事實。

再者，申請人提出其代表人彭宏達與工會會員魏○○104 年 4 月 23 日 LINE 對話紀錄，魏○○表示「會長我的身份已曝光不知為何故決定退出工會」、「我被塞一張工會解散請願書會員版我也簽了所以我決定退出工會很抱歉」、「所以我退出希望我今天簽的是無效

的」(申證 15 第 1 至 4 頁)，亦可證明申請人工會會員有遭主管強迫簽署解散工會同意書之事實。

- 3、另申請人提出相對人董事兼新竹分店店長洪○○在 104 年 4 月 22 日約談申請人理事陳○○之對話錄音檔案及逐字譯文(申證 11)，相對人對錄音檔案之真正及逐字譯文內容均無爭議，有相對人答辯二狀第 4 頁理由二及第二次調查紀錄第 4 頁第 15 行可證。該段錄音時間軸 2：24 處，洪○○表示：「…你們不是工會或者你們退出工會我們大家都可以談就一句話其實都可以談」；時間軸 3：14，洪○○表示：「…你們只要退出，…我希望你們能解散這個工會能退出」；時間軸 7：02，洪○○表示：「所以所以我跟你講嘛你們簽了這個對你們來講你們就表…」；時間軸 15：55，洪○○表示：「我知道，我也是希望趕快簽一簽」。而洪○○要求陳○○簽署的文件，內容為「連署聲明 1.鑑請董事會持續經營 2.公司不對不當人士發起工會對談 3.立即解散由不當人士發起之工會 4.請總經理安排時間溝通連署人簽名：洪○○…(等十餘人簽名)」，有申請人在本會第二次調查會議陳稱：「(問：請問申請人，在申證 11 逐字稿中，相對人新竹分店店長洪○○要求申請人理事陳○○簽署的文件是什麼文件?) 申請人代理人朱○○：申證 10 第 5 頁就是新竹分店傳簽的文書，陳○○沒有簽署該文書…」可證。相對人對此亦無爭執，僅以其為洪○○個人行為置辯。惟查，洪○○為相對人之董事暨相對人新竹分公司登

記負責人（分公司經理），有經濟部商業司公司基本資料查詢（申證 28）可證。且洪○○為相對人新竹分店店長、陳○○為相對人新竹分店店員及申請人理事，亦為兩造所不爭執。按公司法第八條第一項規定董事為股份有限公司之負責人，洪○○既為相對人之董事，自屬工會法第 35 條第 1 項所稱之「雇主」。且洪○○復兼為相對人新竹分公司登記經理、新竹分店店長，屬新竹分公司/分店之最高階級管理人員，故洪○○亦同時具備工會法第 35 條第 1 項「代表雇主行使管理權之人」之身分。洪○○在 104 年 4 月 22 日約談陳○○，要求其退出工會或解散工會，及簽署解散工會之連署聲明，當然構成相對人對申請人工會之直接支配介入。

- 4、再者，由洪○○與陳○○之上開錄音對話，洪○○一再遊說陳○○退出工會、並簽署解散工會之連署聲明，可證明該連署聲明係身為雇主或代表雇主行使管理權之洪○○所發動。再者，承上 2 所述，相對人商品部經理許○○在 104 年 4 月 22 日下午 6：58 及 6：59 於商品部 LINE 群組中發布之文字及圖件，亦清楚指明連署書內容為相對人董監事所開出條件，並由許○○呼籲員工找其聯署簽名，亦可證明連署內容為相對人所發動。
- 5、故綜合上述事證，本會認為相對人在 104 年 4 月 22、23 日確有唆使申請人工會會員退出工會、解散工會等行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞

動行為。

(四) 相對人在 104 年 4 月 22、23 日透過財務部 LINE 群組散佈攻擊申請人之言論，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

1、申請人主張其在 104 年 4 月 22 日晚上 10 點左右發表聲明(申證 12)。相對人公司副總宋○○隨即於 104 年 4 月 22 日晚上 11 點 35 分至 104 年 4 月 23 日凌晨 1 點 31 分透過財務部 LINE 群組(申證 7 第 5 頁至第 13 頁)散布對申請人不實不利且有敵對性之言論，包括：「不需假借什麼柔情攻勢，太假了！梁甲○○及她請的大哥大姊顧問們辱罵公司的外部工會代表，我還準備處理公然侮辱！」、「我不應說這句話，但我一定要說：這群人，真想吐！」、「什麼都是為了愛！真想吐！」。此外申證 7 第 8 頁至第 13 頁副總宋○○全部發言之文字，也都是對申請人工會敵對性言論。

相對人則以宋○○上開於財務部 LINE 群組所發表之文字，為其個人行為，且內容與申請人工會無涉，僅在批評離職員工梁甲○○及外部工會人員置辯。

2、查申請人在 104 年 4 月 22 日晚上 10 點左右，發布標題為「就是因為愛才想組工會普來利實業股份有限公司企業工會聲明」及「普來利實業股份有限公司企業工會聲明稿」兩份聲明，表達工會成立之目的與願景，並呼籲相對人董事長兼總經理徐文宗可以與申請人全體理監事會面(詳如申證 12)。而宋○○身為相

對人副總經理，屬代表相對人行使管理權之人已詳述如上（三）。其在 104 年 4 月 22 日晚上 11 點 35 分至 104 年 4 月 23 日，透過財務部 LINE 群組，多次發布攻擊申請人之言論，包括：「不需假借什麼柔情攻勢，太假了！梁甲○○及她請的大哥大姊顧問們辱罵公司的外部工會代表，我還準備處理公然侮辱！」、「我不應說這句話，但我一定要說：這群人，真想吐！」、「什麼都是為了愛！真想吐！」（申證 7 第 5 頁）；104 年 4 月 23 日凌晨 1 點 31 分發布：「你看他們的聲明稿像是我們的員工擬的出來的嗎？如果是，改轉行銷文案！沒外力？看了真想吐」等文字（申證 7 第 10 頁）；同日凌晨 1：58 發布：「續…查查你們的外力大哥大姐是如何整自己公司？如何鬧？沒紛爭？他們要帶進公司的就是這種和諧吧…為了愛？還真想吐！」（申證 7 第 11 頁），同日下午 12：57 發布：「為了愛，繼續吐真是吐死了！怎不表演羞辱普來利公司的嘴臉！」（申證 7 第 13 頁），該等文字顯然是針對申請人工會上開「就是因為愛才想組工會」聲明稿之標題及內容予以回應，故相對人辯稱宋○○散佈之上開文字，為其個人行為，且內容與申請人工會無涉，僅在批評離職員工梁甲○○及外部工會人員云云，顯非事實。更何況相對人在其 104 年 7 月 16 日答辯書理由一主張「一、申請人工會成立後，相對人即授權副總經理宋○○與工會代表彭宏達數次溝通會談以瞭解工會訴求」云云，姑不問兩造間是否果

有數次溝通，然相對人自承其授權宋○○與工會接觸，則其就宋○○在公司財務部 LINE 上所發布上開攻擊工會之文字，又辯稱是宋○○個人行為，顯前後矛盾。

- 3、「按勞資關係中，勞工個人受制於雇主，惟有憑藉工會集結多數勞工意志，才能形成力量，向雇主爭取權益，故工會活動之自由，是企業工會存續之關鍵，雇主於勞資關係中處於優勢地位，若不能排除雇主對工會活動之干涉（通常是用人事權、薪資來干涉），則工會法保障勞工權益之立法意旨無從達成。工會活動與雇主經營行為，在理想中固冀望彼此本於誠信體諒，和諧互處，但現實上，往往雇主不願提高或難以提高勞工權益，工會勢須展現力量，才能使雇主讓步，但若工會要求過度，亦會使企業成本提高，獲利降低甚至倒閉，進而損害勞工會員本身，故工會活動與雇主經營，社會現實上是力量與利益之對決，形成一種恐怖平衡，而在雇主優勢情形下，此種平衡必須仰賴公權力之作為，才能達成；基於此種現實背景，勞資和諧是一個願景，但不是最高規範，工會若不能強勢抗議，只被允許歌功頌德或致力維護企業形象，通常沒有辦法達到保護會員勞工權益之目的，雇主既是企業的執政者，工會只能大聲抗議或示威、罷工從事監督，但就企業政策、勞工權益之拿捏，仍長久地取決於雇主，工會理事長或幹部只是一時而已，不是永遠都能當選，故而主管機關要求雇主對於勞資關係下勞工組

織的運作，負有容忍義務。企業工會針對雇主所為批評性言論、揭發不法，或因而產生之對抗活動，既與雇主所僱用之全體勞工有關，難謂非屬工會活動之範疇，雇主固可澄清、回應或不予理會，但不能要求禁止該言論、活動，亦不得以人事權對於工會理事長或幹部為不利益之處遇，否則將形成寒蟬效應，使無人願意擔任工會理事長、幹部，等於消滅了集結勞工之力量，使工會法『監督雇主對勞工之不當對待、維護勞工權益，改善勞工生活』之立法目的無法達成。」為臺北高等行政法院101年度訴字第746號判決所揭示。本會勞裁（100）字第19號、101年勞裁字第4號、102年勞裁字第4號、104年勞裁字第6號等裁決決定書亦採相同見解。故對於工會針對雇主所為之批評，雇主本即負有一定程度的容忍義務。

查申請人在104年4月22日晚上10點左右，發布標題為「就是因為愛才想組工會普來利實業股份有限公司企業工會聲明」及「普來利實業股份有限公司企業工會聲明稿」之兩份聲明（申證12），觀其內容僅在表達工會成立之目的與願景，並呼籲相對人董事長兼總經理徐文宗可以與申請人全體理監事會面，使勞資雙方能有直接溝通管道，基層員工心聲能上達相對人決策層，以增加員工向心力、使員工流動率下降，其內容甚至並未對相對人有所批評。本會歷來既認為雇主就工會針對雇主所為之批評，雇主本即負有一定程度之容忍義務。依舉重明輕原則，工會發布連批評

雇主都談不上之聲明稿表達其軟性訴求，雇主當然更有容忍義務。然代表雇主行使管理權之宋○○竟一再於 LINE 群組散佈上開文字攻擊申請人聲明稿內容，自屬對工會活動之支配介入，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

(五) 相對人於 104 年 4、5 月間籌備及成立「普來利實業股份有限公司勞資委員會」之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

- 1、申請人主張：相對人透過其副總經理宋○○及其董事兼新竹店店長洪○○等主管，於 104 年 4 月 25 日在 LINE 群組上發布聲明成立「普來利實業股份有限公司勞資委員會」(申證 7 第 16 頁及申證 13 第 2 頁，以下簡稱勞資委員會)，由相對人直接指派籌備委員為董事長兼總經理徐文宗等 11 人。該勞資委員會並非依照勞資會議實施辦法成立，也未向新竹縣政府報備，相對人意圖以成立勞資委員會來迴避與工會協商，妨礙員工加入申請人工會，架空申請人工會運作，故構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。相對人主張：勞資委員會係相對人為擴大員工參與、表達意見而成立之暫時性溝通平台。該組織成立後相對人仍邀約申請人理監事共同協商，並未因此不與工會協商溝通或阻礙員工加入申請人工會。
- 2、查雇主設立內部機構，固為法所不禁，然若雇主設立該內部機構目的在於取代工會之功能，自有可能構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

查相對人於 89 年 12 月設立，有經濟部商業司網站上之公司基本資料查詢可稽。其至今未依勞動基準法第 83 條舉辦勞資會議，亦未依照職工福利金條例組織職工福利金委員會，故其並未履行法律明定之多項雇主作為義務。相對人在 104 年 4 月 25 日透過宋、洪二人在 LINE 群組上，突然發布聲明籌備成立普來利實業股份有限公司勞資委員會（申證 7 第 16 頁及申證 13 第 2 頁，以下簡稱勞資委員會），並由相對人直接指派籌備委員為董事長兼總經理徐文宗等 11 人。該勞資委員會並在 104 年 4 月 27 日召開第一次籌備委員會；在 104 年 5 月 6 日上午 10 時同時召開第二次籌備委員會及第一次會員大會並通過下述章程（申證 17 第 11～13 頁）。

觀相對人於 104 年 4 月 30 日研擬之勞資委員會章程第 4 條規定：「本會之任務如下：1.勞動條件、勞工安全衛生及會員福利事項之促進。…」；第 5 條規定：「凡在普來利實業（股）公司服務者均為本會會員，但須完成申請加入本會且經勞資委員會通過之會員，始得享有選舉及被選舉權利」；第 16 條規定該勞資委員會之會員代表大會職權包括：「(5) 有關集體勞動條件之調整、維持或變更之審議與決定」；第 21 條規定該勞資委員會之經費來源為「一、福利委員會」（申證 17 第 7 至 10 頁）等，顯與工會法第 5 條所規定之工會任務包括：「一、團體協約之締結、修改或廢止。…三、勞動條件、勞工安全衛生及會員福利事項之促

進。」及職工福利金條例第 5 條第 1 項規定：「職工福利金之保管動用，應由依法組織之工會及各工廠礦場或其他企業組織共同設置職工福利委員會負責辦理…」等法律明訂之工會任務重疊。再徵諸相對人自 104 年 4 月 21 日起由其副總宋○○、董事暨新竹分店店長洪○○、商品部經理許○○、梁○○等主管，一再作出對申請人支配介入之不當勞動行為，已詳述如上，而相對人設立勞資委員會之時間與相對人之上開行為，復有時間之重疊或密接，亦可認定相對人設立該勞資委員會之目的在使員工誤信該勞資委員會的運作可取代申請人之工會功能。故綜合相關事證判斷，本會認為相對人在 104 年 4、5 月間籌備及成立勞資委員會之行為，亦構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

六、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，但並非漫無限制。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。

查本案相對人對申請人有多次支配介入之言論及行為，且以 LINE 群組方式廣泛散佈予員工，製造員工心理恐慌進而對申請人或其會員產生不滿情緒，且唆使工會會員退會及解散工會等等不當勞動行為，本會認為相對人對保障勞工集體勞動權之法令嚴重欠缺基本認知，實有教育相對人尊重工會之必要，故裁決救濟命令如主文第五項，以期達到教育目的。另兩造在本會詢問程序中陳明：相對人目前共計有 8 家門市，即竹北、新竹、桃園、新店、頭份、竹南、竹科、太平等 8 家分店（詢問會議紀錄第 6 頁第 14～24 行），併予敘明。

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

八、據上論結，本件裁決請求部分有理由，部分無理由，依勞資爭議處理法第 46 條第 1 項、第 51 條第 1 項規定，裁決如主文。

勞動部不當勞動行為裁決委員會

主任裁決委員 黃程貫

裁決委員劉志鵬

劉師婷

林振煌

王能君

蔡正廷

吳姿慧

蔡志揚

蘇衍維

吳慎宜

康長健

侯岳宏

徐婉蘭

中 華 民 國 1 0 4 年 9 月 2 5 日

如不服本裁決有關工會法第 35 條第 1 項各款之決定，得以勞動部為被告機關，於裁決決定書送達之次日起 2 個月內向臺北高等行政法院（臺北市士林區文林路 725 號）提起行政訴訟。