

勞動部不當勞動行為裁決決定書

104 年勞裁字第 48 號

【裁決要旨】

「又相對人宏華公司為相對人中華電信公司所100%投資之子公司，宏華公司之董、監事均由中華電信公司指派其相關主管擔任（相對人104年12月23日答辯（三）書第3頁），故中華電信公司對宏華公司顯有實質管理權。且相對人自承相對人宏華公司舉辦104年第1至4梯次遴選所需之面試委員，除由宏華公司之主管擔任外，亦聘請部分中華電信公司之主管擔任（相證21）。從而本會認為相對人中華電信公司對於相對人宏華公司104年第3梯次之遴選結果，並非完全無關。然如上所述，本會既認為直接辦理遴選之相對人宏華公司未錄取申請人三人之行為，並不構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為，亦無其他證據可證明相對人宏華公司之母公司即相對人中華電信公司有何涉及工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為，故本會裁決如主文。」

【裁決本文】

申 請 人 黃○○

住：高雄市

申 請 人 林○○

住：高雄市

申 請 人 范○○

住：高雄市

申 請 人 台灣通信網路產業工會

設：高雄市新興區東海街51-2號

代 表 人 張緒中

聯絡地址：同上

共同代理人 陳○○、洪○○、張緒中

均設：高雄市

相對人 中華電信股份有限公司

設：臺北市中正區信義路1段21之3號

代表人 蔡力行

聯絡地址：同上

相對人 宏華國際股份有限公司

設：新北市板橋區民族路168號教學大樓三樓

代表人 吳政淦

聯絡地址：同上

共同代理人 張玉希律師、楊詠誼律師

設：臺北市南昌路2段70號10樓之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(下稱本會)於民國(以下均同)105年2月19日詢問程序終結，裁決如下：

主 文

申請人裁決請求駁回。

理 由

壹、程序部分：

按勞資爭議處理法第39條第1、2項規定：「勞工因工會法第35條第2項規定所生爭議，得向中央主管機關申請裁決。前項裁決之申請，應自知悉有違反工會法第35條第2項規定之事由或事實發生之次日起90日內為之。」；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。」

查申請人三人主張其在 104 年 7 月 21 日接獲相對人宏華公司面試結果通知之 email，而於 104 年 10 月 5 日與申請人工會一起向本會提出裁決申請，未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，合先敘明。

貳、實體部分：

一、申請人之主張及請求：

- (一) 裁決申請書所述事實發生日為 104 年 7 月 21 日，其證明資料應為宏華國際股份有限公司（以下簡稱「宏華公司」）104 年度遴選派駐中華電信股份有限公司（以下簡稱「中華電信公司」）客服人員最終錄取名單。此名單應為公開並接受公評之資訊，申請人工會多次向中華電信公司相關人員反應要求公佈，然相對人均未予公佈。
- (二) 104 年度相對人中華電信公司透過內部徵選方式，大規模將長期擔任客服工作的派遣人員全面轉正為其子公司即相對人宏華公司正式員工，其平均錄取高達 90%，未獲錄取者可說極為少數。申請人黃○○擔任申請人工會常務理事；申請人林○○擔任申請人工會副秘書長；申請人黃○○、林○○、范○○三人均曾受申請人工會推派參選承攬相對人中華電信公司客服業務之吉宏公司或東州公司之勞資會議勞方代表並當選之。其三人均未獲錄取，相對人中華電信公司與宏華公司刻意打壓工會之意圖至為明顯。
- (三) 相對人宏華公司 104 年甄試過程粗糙，雖有內部公告年度

計劃表，但一直到面試前三週才正式公告時間，工作現場之中華電信主管皆知道申請人三人的工作排班都要在前一個月前排定，主管事後才告知會協助安排面試時間，導致要面試當天早上 9 點面試，中午 12 點還要上班。再則，面試後之錄取名單之公布亦完全未訂時間表，令人費疑猜，因面試當天主試官應都於面試表上打分數，最後單純計算分數，竟拖約一個多月才公布。104 年 7 月 21 日公布，僅以電子郵件 email 方式通知，也未於現場公布完整錄取名單。另有 2-8 中心現場主管告知其面試組員，我把你們的評語都寫得很好，一定會錄取，果不其然其組員獲錄取。又相對人宏華公司歷次遴選面試口試為 60%，單位成績為 40%，基於以上理由，申請人工會要求相對人宏華公司與中華電信公司應提供此次甄試 2-8 中心名單人員、平時成績排名、出缺勤資料、現場主管評語表及口試官評分表、總評分，以昭公信。

(四) 不當勞動行為裁決申請之相對人，應包含中華電信公司。理由其一、宏華公司為中華電信公司百分之百持股成立之子公司；公司董事長人事案由中華電信公司董事會通過。其二、宏華公司董事及內部高階主管，皆由中華電信公司派任；其三、甄試同仁的平時成績皆由中華電信現場主管評分及送交平時成績、出缺勤、平時個人表現，給予宏華公司使用。

(五) 2-8 中心行動客服之一、二線人員編制，長期以來擔任二線者均由原一線人員表現優異者拔升，可謂從該單位百中選一挑出來之人選，工作內容則為提供一線現場執勤人員線上諮詢(話務繁忙時，二線人員需要配合支援接聽一線服務客戶，若一線人員無法線上達客戶需求會要求轉二線接手，所謂

「轉主管」)，對客服相關業務掌握、嫻熟程度更勝一線人員。2-8 中心之二線人員人數約 26 至 28 人，經歷次納編遴選後，工作成績表現最優異的申請人范○○卻是唯一一位二線人員未獲納編，相對人二公司刻意打壓之事實至為明顯。

(六) 請求裁決事項：

1. 申請人黃○○、林○○、范○○主張因渠等長期擔任臺灣通訊網路產業工會職務、參與工會活動而相對人中華電信股份有限公司及宏華國際股份有限公司給予差別待遇，於派遣人員內部甄選納編過程中刻意不予錄取，構成工會法 35 條 1 項第 1 款之不當勞動行為。
2. 申請人主張相對人應予錄取。

(七) 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) 申請人工會為產業工會，並非相對人中華電信公司或宏華公司之企業工會，更與相對人無直接關係。相對人並不知悉申請人黃○○、林○○與申請人工會之關連，抑或為其幹部。
- (二) 相對人宏華公司雖為相對人中華電信公司投資之子公司，惟二公司係屬各自獨立之公司，而本次遴選係宏華公司主辦，何人應予錄取亦係由宏華公司決定，錄取人員亦係進入宏華公司服務，與中華電信公司無涉。
- (三) 相對人宏華公司 104 年度遴選中華全專線客服人員簡章（相證 2），早於 103 年即已公告，相關時程均已明載，且據悉申請人工會亦載有公告，而申請人質疑之本次即第

3 梯次遴選，公告報名時間為 104 年 3 月 23 日至 4 月 2 日，實際報名時間亦同；公告面試時間為 104 年 5 月至 6 月，實際面試時間為 104 年 6 月 14 日；公告報到時間為 7 月，實際放榜時間為 7 月 21 日，報到時間為 7 月 30 日，均係依照既定時程辦理，並無出入。又查申請人三人與參加遴選之其他人員均係中華電信公司現職之委外人員，一樣係按班表值班，大家均係三週前接到通知，相對人對申請人三人與其他參加遴選之人之處置並不無同，其他人員參與面試並無困難，按理申請人三人亦不應有困難，而事實上申請人三人亦係如期參加面試，因此申請人指稱三週前通知時間過短，並非事實。且通知面試時間長短，與申請人是否錄取實亦無任何關聯。又相對人宏華公司同時段除本次遴選外，尚有門市人員之遴選，因宏華公司辦理遴選人手有限，以致客服人員之遴選於 7 月 21 日放榜，惟放榜時間快慢，係依宏華公司作業人力而定，且係在公告之預定時程內，因此申請人質疑放榜時間過長，亦屬無稽。

- (四) 相對人宏華公司為私人企業，並非政府機關，其所辦理之遴選亦非國家考試，更與國家考試之人力與經費無法比擬。因此，申請人要求比照國家考試調閱成績等方式辦理，實非一般私人企業所能望及。而 104 年第 1、2 梯次之遴選，均係以電子信函通知，且僅提供查詢是否錄取，與其他私人企業之作法雷同，而第 3 梯次作法亦與先前第 1、2 次作法一致，並無任何不同，因此申請人於落選後，質疑宏華公司之作法與其落選有關，實屬臆測之詞，顯不足

採。

(五) 申請人所指鈞會 102 年勞裁字第 62 號乙案，經查該案申請人台灣通信網路工會 5 位工會幹部參加 102 年遴選落選後，監事陳甲○○事後參加 103 年遴選後錄取，理事莊○○及候補理事劉○○參加 104 年第 4 梯遴選後錄取，副理事長邱○○參加 104 年第 5 梯次遴選後錄取。再者，本次遴選遺珠之人多達 68 人，並非僅有申請人 3 人而已，亦非申請人所言錄取率高達 90%。且申請人黃○○等三人參加本次遴選未獲錄取，係面試表現不佳所致，因此申請人宜反躬自省，同為工會幹部，為何他人獲得錄取而渠等未獲錄取，並加強改善自己之缺失，以期取得較佳成績獲選，而非空言質疑遭受相對人打壓，掩飾其表現不佳之事實，並進而獲取額外錄取之不當利益。

(六) 申請人三人之服務成績亦非特別傑出，此由申請人所附黃○○小姐績效評分名次即明。另參以黃員曾接獲溝通輔導 23 次、E 化輔導單 7 次等事實，更足證明其工作表現並非特別突出；遑論范○○所附之成績係二線人員之成績，與本次招募一線人員並無干係，且其成績並非最為優異，此由申證 8 即申請人范○○所提成績單中有關「品德及其他考核 15 分」項目中之「法令規範『5 分』」中，僅獲得 0.83 分，經相對人訪查其作業中心後，瞭解其對於客戶會有情緒性之反應、或客戶請其回電卻不回電、欠缺責任心等情，蓋其法令規範之配合度僅達 16.6% ($0.83 \div 5 = 16.6\%$)，即便其「工作考核」、「勤惰考核」獲有不錯成績，但係因「品德及其他考核」所占比重不大所致，但是否誠

如申請人所述之成績為最優異？不言可喻。

- (七) 申請人所提其與雇主東州公司之爭議，係其與東州公司間之恩怨，與相對人毫無關聯，然而申請人卻誣指係中華電信公司主導此事，實係無中生有，絕非事實。
- (八) 相對人辦理招募遴選作業，一向秉持公平、公正、公開之原則，冀期遴獲最佳人才為公司所用，對於應考人是否具有工會背景與是否獲致遴用，實無任何關連，更無可能劃地自限，摒棄人才不用。而申請人工會亦曾就 104 年之遴選，於苦勞網大力稱讚（相證 3），然而卻在申請人三人落選後，誣指相對人因其為申請人工會幹部而不予錄取，企圖推翻考試結果，如此不僅對於其他參加遴選人顯失公平，更將使工會幹部成為特權階級，因為無論其遴選成績如何，企業主必須予以錄用，否則即以違反工會法相脅，勢將嚴重斲傷企業主公平、擇優遴選人才之原則，更有違工會法第 35 條第 1 項第 1 款之立法本旨。
- (九) 相對人宏華國際公司於 102 年及 103 年客服人員之遴選各計 1 次；104 年 4 個單位各遴選 1 次，共同遴選 1 次，總計 5 梯次。因宏華國際公司係民國 102 年成立的新公司，面談主管及辦理遴選之人力均屬有限，而母公司中華電信公司有豐富之招募經驗，更有眾多富有經驗之面試主管，而委請外部人員作業，又需支出高昂費用，且同時期亦辦理通路事業組織等相關人員之招募，因此宏華公司就 104 年第 3 梯次遴選所需之面試委員，除由其本身之主管擔任外，亦聘請部分中華電信公司之主管擔任，以期借重渠等豐沛經驗，順利完成遴選工作。

- (十) 中華電信公司為因應電信服務事業之轉變及提供客戶全年無休之服務，因而成立宏華國際公司，並將「通路」、「網路」、「客服」部分業務交由宏華公司承攬，然而中華電信公司與宏華國際公司乃各自依法成立之法人，中華電信公司僅依據「中華電信股份有限公司監督與管理子公司作業規範」(相證 4)監督管理子公司外，並依「中華電信股份有限公司派任(兼)轉投資事業經營代表、股權代表之遴選、管理及考核要點」(相證 5)派任有業務關聯之適任人員擔任宏華國際公司董事及監察人外，宏華公司之財務管理、資金運用、人事管理及薪資給付皆獨立於中華電信之外，並由宏華國際公司基於公司自治原則，本於自身需求與權責，自行訂定宏華國際公司之公司章程、董事會暨經理部門權責劃分表、員工升遷辦法、會計制度、內控制度、獎金辦法、教育訓練及各項相關制度規章(相證 6)。
- (十一) 104 年第 3 梯次招募落選之 68 人，其中面試成績或平時考核成績優於申請人者，所在多有；又宏華國際公司辦理 104 年第 5 次遴選(即由 4 個單位人員共同參加)，為昭慎重，更聘請與相對人二公司無關之臺灣客服中心發展協會專業人員為面試委員，與宏華公司主管共同面試，計有 77 人落選，而申請人 3 人亦在其中，且參與面試之外部委員對於渠等 3 人之評價亦不高，由此更足證明申請人 3 人落選，確係因面試表現不佳，未獲面試委員認同，實與申請人 3 人是否具有工會會員身分無涉。
- (十二) 申請人工會與相對人宏華國際公司並無任何關係，且申請人工會亦自承其會員多為現職之派遣公司員工，而宏華公

司遴選之對象為中華電信公司當時委外現職之派遣員工，換言之，申請人工會會員獲得遴選錄用之人理應為數眾多。而申請人三人係因面試表現不佳而未獲錄取，占申請人工會會員人數比例應屬微乎其微，且占未獲錄用人數亦不到5%，比例亦屬不高。再徵之 102 年未獲錄用之幹部 5 人，其中 4 人陸續參加遴選，亦先後獲得錄用，更足證明申請人 3 人未獲錄用實與其產業工會會員身分無涉，今申請人徒以其 3 人具產業工會會員身分，即空言主張因此遭受打壓，企圖獲致非份之錄用，對其他未獲錄用之人員實屬不公。

(十三) 相對人宏華公司 104 年五個梯次之客服擇優進用錄取統計表如下：

梯次	報名人數	缺考人數	到考人數	錄取人數	錄取率(%) = 錄取人數÷到考 人數
104-1	309	10	299	250	83.6%
104-2	257	7	250	229	91.6%
104-3	421	11	410	340	82.9%
104-4	225	9	216	141	65.3%
104-5	98	3	95	18	18.9%
合計	1,310	40	1,270	978	77.0%

申請人所提之理監事名單中 12 人錄取 10 人，雖然參與遴選屆數不同，然錄取率高達 83.3% ($10 \div 12 = 83.3\%$)，更遠高於歷次甄選之平均錄取率 77%。故申請人所稱打壓工會，純屬子虛烏有之誣攀之詞。

(十四) 相對人之答辯：申請人之裁決請求駁回。

(十五) 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) 相對人宏華公司為相對人中華電信公司百分之百持股之子公司。宏華公司之董監事均由相對人中華電信公司指派。
- (二) 不當勞動行為裁決委員會 102 年勞裁字第 62 號案之五位申請人邱○○、莊○○、劉○○、陳甲○○、范○○，其中陳甲○○參加相對人宏華公司 103 年遴選後錄取，莊○○、劉○○參加相對人宏華公司 104 年第 4 梯遴選後錄取，邱○○參加相對人宏華公司 104 年第 5 梯次遴選後錄取。
- (三) 申請人工會會員中原受僱於吉宏公司或東州公司者，在被相對人宏華公司納入正式編制人員後，會籍並無異動。
- (四) 申請人黃○○曾擔任吉宏公司及東州公司之勞資會議勞方代表。申請人林○○、范○○曾擔任吉宏公司之勞資會議勞方代表。申請人三人均是受申請人工會之推派而參選吉宏公司或東州公司之勞資會議勞方代表。

四、 本案爭點：

相對人中華電信公司及宏華公司，就相對人宏華公司 104 年度第 3 梯次遴選納編派遣人員，未錄取申請人黃○○、林○○、范○○三人之行為，是否構成工會法 35 條 1 項第 1 款之不當勞動行為？

五、 判斷理由：

本會經審酌雙方主張及證據，認相對人中華電信公司及宏華公司，就相對人宏華公司 104 年度第 3 梯次遴選未錄取申請人黃○○、林○○、范○○三人之行為，不構成工會法 35 條 1 項第 1 款之不當勞動行為，理由如下：

(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。

(二) 申請人主張：申請人黃○○曾擔任吉宏公司及東州公司之勞資會議勞方代表；申請人林○○、范○○曾擔任吉宏公司之勞資會議勞方代表；黃○○、林○○、范○○三人均是受申請人工會之推派而參選吉宏公司或東州公司之勞資會議勞方代表。且申請人黃○○另擔任申請人工會第一屆候補理事、第二屆常務理事；申請人林○○則擔任申請人工會第一屆工會秘書、第二屆工會副秘書長。申請人三

人均積極參加吉宏公司及東州公司之勞資會議，且平時工作表現良好。相對人因其三人具有申請人工會幹部之身分，且積極參與工會活動，而在相對人宏華公司內部甄選納編派遣人員過程中，為申請人三人所屬 2-8 中心派遣人員所舉辦之 104 年度第 3 梯次遴選，未錄取申請人三人，構成工會法 35 條 1 項第 1 款之不當勞動行為。

相對人則主張：申請人工會乃產業工會而非企業工會為由，否認其知悉申請人黃○○、林○○二人具有申請人工會幹部身份。且辦理遴選者，乃相對人宏華公司，與相對人中華電信公司無關。而相對人宏華公司辦理遴選均以面試人員所打成績之平均分數為準，申請人工會之幹部有多人均獲錄取，申請人三人係因面試成績平均分數在後而未獲錄取，與其三人有無申請人工會幹部身份或有無參與申請人工會活動無關。

- (三) 查相對人宏華公司在 104 年間就其所屬各作業中心現職委外人員（派遣員工）共辦理五次遴選，有相對人提出之遴選簡章（相證 2 及相證 13）可證：

梯次	作業中心
第 1 梯次	2-7 中心
	2-2 中心
	1-3 中心
第 2 梯次	1-5 中心
	2-3 中心
第 3 梯次	1-1 中心
	2-1 中心
	2-8 中心
第 4 梯次	1-2 中心
	1-6 中心
	2-5 中心

	2-6 中心
第 5 梯次	(不限)

而依申請人 105 年 1 月 11 日之補充理由（四）狀第三頁所載，申請人工會主張其第一、二屆工會幹部名單如下：

第一屆理、監事名單 (任期自 100 年 5 月 8 日起至 104 年 5 月 7 日止)	第二屆理、監事名單 (任期自 104 年 5 月 8 日起至 108 年 5 月 7 日止)
理事長：張緒中 副理事長：邱○○、洪○○ 常務理事：李○○、王○○、 王甲○○ 理事：劉○○、莊○○、蘇○○ 後補理事：李○○、李甲○○、 黃○○ 監事：林甲○○、郭○○、 陳甲○○ 後補監事：黃甲○○ 工會秘書：林○○	理事長：張緒中 副理事長：邱○○、許○○ 常務理事：黃○○、王○○、 侯○○ 理事：劉○○、洪○○、 黃甲○○ 後補理事：柯○○、李乙○○ 監事：林甲○○、郭○○、 陳甲○○ 後補監事：劉甲○○ 工會秘書長：陳○○ 工會副秘書長：林○○

其中邱○○、莊○○、劉○○、陳甲○○四人與范○○等五人，曾於 102 年間向本會提出 102 年度勞裁字第 62 號裁決申請，故可證明相對人確知該五人均為申請人工會幹部。而其五人陸續參加相對人宏華公司 103 年或 104 年內部甄試，其中陳甲○○在 103 年間獲得錄取；邱○○、莊○○、劉○○三人在 104 年間陸續獲得錄取，僅范○○

一人未獲錄取，已難認相對人宏華公司有因參加內部甄試之派遣員工有無擔任申請人工會幹部而就遴選通過與否給予不利益待遇。

(四) 再者，依申請人 105 年 1 月 11 日之補充理由(四)狀第四至五頁所載，申請人幹部中屬於 2-5 中心之派遣人員，且參加相對人宏華公司為 2-5 中心所舉辦之 104 年第 4 梯次甄試者包括劉○○、莊○○、林甲○○、劉甲○○、柯○○五人。該五人均經相對人宏華公司錄取，實難認相對人宏華公司有因參加遴選之派遣人員有無擔任申請人工會幹部而就遴選通過與否給予不利益待遇。

(五) 又依申請人 105 年 1 月 11 日之補充理由(四)狀第四至五頁所載，申請人幹部中屬於 2-8 中心之派遣人員、且參加相對人宏華公司為 2-8 中心所舉辦之 104 年第 3 梯次遴選者，包括邱○○、李○○、李甲○○、黃○○、黃甲○○、林○○六人，其中李○○、李甲○○、黃甲○○三人通過該梯次遴選錄取，而邱○○、黃○○、林○○三人復參加 104 年第 5 梯次遴選，其中邱○○通過該梯次遴選錄取。

故綜合申請人工會所列其第一、二屆幹部，其中有參加相對人宏華公司辦理之 104 年度各梯次遴選者，共計有邱○○、莊○○、劉○○、林甲○○、劉甲○○、柯○○、李○○、李甲○○、黃甲○○、黃○○、林○○等 11 人，除黃○○、林○○外，其餘 9 人均通過遴選錄取，整體錄取率並無偏低現象，故無證據可證明相對人宏華公司有因參加遴選之派遣員工有無擔任申請人工會幹部而就遴選

通過與否給予不利益待遇。

(六) 相對人主張申請人三人與其前雇主即派遣公司東州公司、吉宏公司間之勞資爭議、或是否擔任該二公司之勞資會議勞方代表等，均與相對人無涉。且相對人亦否認渠等知悉申請人黃○○、林○○二人為申請人工會幹部。故相對人是否知悉申請人黃○○、林○○二人為申請人工會幹部，已非無疑。且縱認相對人知悉派遣員工中有哪些人具備申請人工會幹部身份，然綜合上述(三)至(五)所述，亦無法證明相對人宏華公司有因參加遴選之派遣員工有無擔任申請人工會幹部而就遴選通過與否給予不利益待遇。

(七) 至於申請人范○○並不在申請人工會所列第一、二屆幹部名單中，而申請人工會自承其在提出本件裁決申請前並未就其會員參加相對人宏華公司 104 年各梯次遴選結果有所統計。故申請人僅指摘申請人范○○參與相對人宏華公司所舉辦之 104 年第 3 梯次遴選未獲錄取，卻未能舉證證明范○○之未獲錄取與其具有申請人工會會員身份有何關連。故本會無資料可認定相對人宏華公司構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。

(八) 又相對人宏華公司為相對人中華電信公司所 100%投資之子公司，宏華公司之董、監事均由中華電信公司指派其相關主管擔任(相對人 104 年 12 月 23 日答辯(三)書第 3 頁)，故中華電信公司對宏華公司顯有實質管理權。且相對人自承相對人宏華公司舉辦 104 年第 1 至 4 梯次遴選所需之面試委員，除由宏華公司之主管擔任外，亦聘請部分

中華電信公司之主管擔任（相證 21）。從而本會認為相對人中華電信公司對於相對人宏華公司 104 年第 3 梯次之遴選結果，並非完全無關。然如上所述，本會既認為直接辦理遴選之相對人宏華公司未錄取申請人三人之行為，並不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為，亦無其他證據可證明相對人宏華公司之母公司即相對人中華電信公司有何涉及工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為，故本會裁決如主文。

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，本件裁決請求無理由，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 張詠善

劉師婷

林振煌

王能君

吳姿慧

蘇衍維

吳慎宜

康長健

侯岳宏

徐婉蘭

中 華 民 國 1 0 5 年 2 月 1 9 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。