

1

勞動部不當勞動行為裁決決定書

2

109 年勞裁字第 55 號案

申 請 人：全國議會民代助理產業工會

住 臺北市士林區中山北路六段 320 號

兼 法 定 代 理 人：吳香君

住 同上

申 請 人：林家宇

住 同上

申 請 人：陳威翰

住 同上

申 請 人：簡崇晉

住 同上

申 請 人：歐陽政杰

住 同上

共 同 代 理 人：程立全律師

林紫彤律師

設 臺北市中山區南京東路二段 90 號 15 樓

相 對 人：林穎孟

設 臺北市

代 理 人：黃秀禎律師

宋明潭律師

蔡祁芳律師

設 臺北市中正區衡陽路 7 號 7 樓

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
2 會（下稱本會）於民國（下同）110 年 5 月 14 日詢問程序終結，並
3 於同日作成裁決決定如下：

4 主 文

5 一、相對人於 109 年 10 月 2 日、10 月 8 日、10 月 9 日分別發布《違
6 失工作定義》、《出缺勤打卡規則》、《請假規則》及《加班規則》
7 之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款及違反團體協約法第
8 6 條第 1 項之不當勞動行為。

9 二、相對人於 109 年 12 月 9 日通知申請人簡崇晉次年「不予續聘」、
10 109 年 12 月 14 日通知申請人陳威翰次年「不予續聘」之行為，
11 構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 3 款及第 5 款之不當勞動
12 行為。

13 三、申請人其餘請求駁回。

14 事實及理由

15 壹、程序部分：

16 一、按勞資爭議處理法第 39 條第 1 及 2 項規定：「勞工因工會法
17 第 35 條第 2 項規定所生爭議，得向中央主管機關申請裁決。
18 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
19 之事由或事實發生之次日起 90 日內為之。」；同法第 51 條
20 第 1 項規定：「基於工會法第 35 條第 1 項及團體協約法第 6
21 條第 1 項規定所為之裁決申請，其程序準用第 39 條、第 40
22 條、第 41 條第 1 項、第 43 條至第 47 條規定。」

23 二、申請人於 109 年 12 月 21 日提起本件裁決。申請人其後於 110

1 年 3 月 5 日調整其請求事項為 11 項（參 110 年 3 月 5 日不當
2 勞動行為裁決準備二狀），嗣又於本會第 2 次調查會議時縮
3 減 110 年 3 月 5 日之請求事項，縮減後之請求為：一、確認
4 申請人工會與相對人於 109 年 9 月 21 日提出團體協商要求後，
5 相對人隨即於 Slack 工作群組內，向工會成員即申請人吳香
6 君、林家宇、陳威翰、簡崇晉、歐陽政杰稱：「各位另外找
7 新的老闆吧」、「想上班的再告訴我」，構成工會法第 35 條
8 第 1 項第 5 款、團體協約法第 6 條之不當勞動行為。二、確
9 認相對人就團體協商之內容，片面於 10 月 2 日、10 月 8 日、
10 10 月 9 日，分別發布較申請人工會所提協約版本更不利之《違
11 失工作定義》、《出缺勤打卡規則》、《請假規則》、《加
12 班規則》，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款、團體協約法第
13 6 條之不當勞動行為。三、確認相對人在雙方勞資爭議調解
14 期間，於 109 年 11 月 27 日將申請人吳香君、林家宇以違反
15 工作規則情節重大等理由解僱，構成工會法第 35 條第 1 項第
16 1 款、第 3 款及第 5 款之不當勞動行為。四、確認相對人於
17 109 年 12 月 9 日通知申請人簡崇晉、歐陽政杰次年不予續聘、
18 109 年 12 月 14 日通知通知申請人陳威翰次年不予續聘，構
19 成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 3 款及第 5 款之不當勞動
20 行為。五、確認相對人林穎孟於 109 年 11 月 27 日解僱申請
21 人吳香君及林家宇、於 109 年 12 月 9 日表示不聘用簡崇晉及
22 歐陽政杰、於 109 年 12 月 14 日表示不聘用陳威翰之行為均
23 無效。六、相對人林穎孟應自本裁決決定書送達日起 7 日內

1 回復申請人吳香君、林家宇、陳威翰、簡崇晉、歐陽政杰助
2 理之職務。七、相對人林穎孟應自 109 年 11 月 27 日起至申
3 請人吳香君、林家宇復職日止、自 110 年 1 月 1 日起至申請
4 人陳威翰、簡崇晉、歐陽政杰復職日止，按月於每月 25 日給
5 付申請人吳香君、林家宇薪資各新臺幣（下同）50,000 元、
6 申請人陳威翰、簡崇晉、歐陽政杰各 38,000、30,000、33,000
7 元，及自每月 26 日起至清償日止，按年息 5%計算之利息。
8 八、相對人林穎孟應分別自 109 年 11 月 27 日起至申請人吳
9 香君、林家宇復職日止、110 年 1 月 1 日起至申請人陳威翰、
10 簡崇晉、歐陽政杰復職日止，各依序按月提繳勞工退休金
11 3,000、3,000、2,280、1,800、1,980 元，至申請人吳香君、林
12 家宇、陳威翰、簡崇晉、歐陽政杰等之勞工退休金個人專戶。
13 九、相對人林穎孟應自收受本裁決決定書翌日起 7 日內，將
14 本裁決決定主文以「建立貼文」之方式發布至相對人官方粉
15 絲專頁 <https://www.facebook.com/yingmenglin>，除置頂 30 日
16 外，日後亦不得刪除等 9 項。經核，上開申請人之請求所主
17 張相對人構成不當勞動行為之期間，均於勞資爭議處理法規
18 定之 90 日期間內，且其縮減請求事項於程序上亦無甚礙相對
19 人之防禦答辯，均於法無不合，應予准許。

20 貳、實體部分：

21 一、申請人之主張及請求：

22 （一）本件事實：

23 1. 申請人吳香君於 107 年 12 月起任職於相對人林穎孟，擔任

1 議員辦公室主任之職，申請人林家宇、陳威翰、簡崇晉、
2 歐陽政杰亦同任職於相對人之議員辦公室。申請人吳香君
3 等 5 人於 109 年 8 月 31 日成立全國議會民代助理產業工會
4 即申請人工會，由申請人吳香君擔任第 1 屆工會理事長。
5 而申請人工會創立後，隨即授權申請人吳香君、林家宇（申
6 證 14）於 109 年 9 月 21 日向相對人提出團體協約協商要
7 求，豈料於申請人工會提出團體協約草案、工會委任書及
8 會員同意書等書面資料後，相對人卻先於會議中表示：「現
9 在要搞成這樣就是了？」隨即又於 Slack 工作群組內，向
10 申請人工會成員即申請人吳香君、林家宇、陳威翰、簡崇
11 晉、歐陽政杰稱：「各位另外找新的老闆吧」、「想上班的再
12 告訴我」（申證 1、1-1）。相對人並於同日晚間致電非協商
13 代表之申請人陳威翰、簡崇晉、歐陽政杰，要求與其 3 人
14 討論團體協約協商事宜，並要求其 3 人退出申請人工會。

15 2. 而申請人工會向相對人所提出之團體協約草案包含「請假
16 規則」、「職務工作定義」、「出缺勤規定」等事項（申證 2），
17 相對人卻在 109 年 9 月 23 日要求申請人吳香君、林家宇、
18 陳威翰、簡崇晉、歐陽政杰，必須就「請假規則」、「職務
19 工作定義」、「出缺勤規定」等協約協商內容全體一起進行
20 討論，完全無視申請人工會已授權申請人吳香君、林家宇
21 作為代表進行協商之事實，申請人林家宇雖數次表明此些
22 事項為團體協約協商內容並制止，相對人卻仍執意要求直
23 接與申請人等 5 人一起進行協商。相對人明知「職務工作

1 定義」為申請人工會所提出之團體協約草案第 7 條之內容
2 (申證 2)，卻在雙方協商前之 109 年 10 月 2 日，片面發
3 布「違失工作定義」(申證 3)，其中並規定申請人吳香君、
4 林家宇須為其他助理工作上之違失負責，且至 109 年底不
5 得超過 3 件。又相對人明知「出缺勤規定」、「請假規則」、
6 「加班規則」為申請人工會所提出之團體協約草案第 1 至
7 7 條所含括，卻在雙方協商會議無結論後，旋即於 109 年
8 10 月 8 及 9 日，片面發布「出缺勤打卡規則」(申證 4)、「請
9 假規則」、「加班規則」(申證 5)。相對人甚至於同年 10 月
10 14 日約談非協商代表之申請人簡崇晉，要求簡崇晉同意變
11 更休息日、例假日之行程作為，申請人簡崇晉明確表示此
12 為團體協約事項故不願調整後，相對人仍將其長時間留置
13 於辦公室內並堅持其需同意變更。經申請人簡崇晉當場尋
14 求協助後，申請人吳香君、林家宇遂進入議員辦公室以該
15 事項屬團體協約協商事項為由要求相對人停止其施壓行為，
16 相對人卻稱：「團體協約又怎樣」、「你不是企業工會」、「來！
17 你把法律規定團體協商期間，雇主不得指示的規定拿出來」、
18 「我有勞務指示權」云云(申證 6)。

19 3. 因申請人吳香君、林家宇與相對人進行團體協約協商後，
20 隨即多次遭相對人無端片面更改不利之規定，申請人吳香
21 君、林家宇鑒於相對人打壓工會之意圖甚為明顯，因此就
22 雙方勞資關係緊張之工作規則部分提出勞資爭議調解，以
23 緩和緊張之勞資關係。詎料，於雙方尚在勞資爭議調解期

1 間，相對人竟於 109 年 11 月 27 日以違反工作規則情節重
2 大、侮辱雇主、能力不足等理由（申證 9）解僱申請人吳
3 香君、林家宇，無視勞資爭議處理法第 8 條規定於勞資調
4 解期間不得資遣勞工之規定，相對人甚至執意於其他申請
5 人工會幹部面前，將申請人吳香君、林家宇 2 人以極盡羞
6 辱之方式解僱，並要求議會駐警將兩人強制逐出辦公室（申
7 證 10）。

8 4. 相對人解僱申請人吳香君、林家宇後，旋即約談申請人陳
9 威翰、簡崇晉，要求其與相對人續行團體協約協商，並稱：

10 「現在辦公室就是只有 3 位了。你（陳威翰）、簡崇晉還有
11 歐陽政杰，想要討論當然好，這就是我一開始希望是大家
12 一起討論，不是兩個人欺上瞞下。」云云。然而相對人之
13 後亦即於 109 年 12 月 9 日通知申請人簡崇晉、申請人歐陽
14 政杰次年不予續聘，於 109 年 12 月 14 日單獨約談申請人
15 陳威翰後，就以雙方沒有信任關係為由，告知其勞動契約
16 將於同年 12 月 31 日到期後不續聘云云。

17 （二）相對人於申請人工會於 109 年 9 月 21 日提出團體協商要求
18 後，隨即於 Slack 工作群組內向工會成員即申請人吳香君、
19 林家宇、陳威翰、簡崇晉、歐陽政杰稱：「各位另外找新的
20 老闆吧」、「想上班的再告訴我」，構成工會法第 35 條第 1
21 項第 5 款及團體協約法第 6 條之不當勞動行為：

22 1. 查，相對人於協商代表即申請人吳香君、林家宇於 109 年
23 9 月 21 日當面將團體協約草案（相證 6）、申請人工會要求

1 進行團體協約協商函文(相證 5)、會員授權文件(申證 14)
2 交給相對人，申請人工會之函文其上並清楚載有團體協約
3 協商之主體、對象、事項及協商代表，又依 109 年 9 月 21
4 日當日錄音及譯文可知申請人林家宇已明白向相對人告知
5 伊與申請人吳香君為申請人工會依法委任之協商代表(申
6 證 15)，是當日應即屬團體協商之開始，因而本件即有團
7 體協約法第 6 條之誠信協商原則之適用。豈料，相對人於
8 申請人工會提出團體協商要求後，隨即於 Slack 工作群組
9 內向工會成員即申請人吳香君、林家宇、陳威翰、簡崇晉、
10 歐陽政杰稱：「現在要搞成這樣就是了？」、「各位另外找新
11 的老闆吧」、「想上班的再告訴我」(申證 1-1)，無異係告知
12 申請人等 5 人可能有勞動關係隨時遭終止之疑慮，其此對
13 團體協約協商的排斥態度，已有違團體協約法第 6 條第 1
14 項之誠信協商原則。相對人對此辯稱對話是針對申請人吳
15 香君、林家宇的質詢稿繳交狀況檢討，然細繹工作群組整
16 體對話紀錄相對人稱：「現在搞成這樣我不知道要說什麼，
17 蠻無言的」、「我不是在講內容，而是這種溝通方式。...」
18 (申證 1-1)，可知相對人所稱「各位另外找新的老闆吧」
19 確實是在回應團體協商之脈絡中，而非是針對申請人林家
20 宇、吳香君之工作狀況。

- 21 2. 相對人於 109 年 9 月 21 日晚間亦略過團體協約協商代表，
22 逕為去電申請人陳威翰、簡崇晉詢問團體協商事宜(110
23 年 3 月 18 日第 2 次調查會議第 2 頁第 6 至 7 行、申證 27)，

1 且其亦要求申請人陳威翰、簡崇晉及歐陽政杰退出申請人
2 工會（申證 26）。由此可知，相對人於申請人工會提出協
3 商要求並授權申請人吳香君、林家宇為協商代表，相對人
4 不僅於當場立刻向歐陽政杰、陳威翰確認其二人是否有授
5 權吳香君、林家宇商談團體協約（申證 15），其後亦擅自
6 聯絡非協商代表之申請人工會會員並要求個別協商，相對
7 人顯然極為排斥團體協約之協商，灼然甚明。

8 3. 相對人另又稱 109 年 10 月 7 日雙方進行協商前，申請人工
9 會並未提供協商內容、拒絕給予其合理之準備期間云云，
10 惟申請人工會於 109 年 9 月 21 日就當面將團體協約草案及
11 團體協約協商之要求交、授權文件等資料交給相對人，相
12 對人當場表示：「我覺得我這樣子今天沒辦法直接跟你們討
13 論這個，等我看完再說」，申請人吳香君亦善意回應：「那
14 你先看。」（申證 15），可見申請人工會並無拒絕給予合理
15 準備期間之情事。甚者，相對人於 109 年 9 月 23 日表示希
16 望於 10 月 7 日進行協商時，申請人等亦未表示反對，並分
17 別再以電子郵件及當面交付之方式將通知 10 月 7 日進行協
18 商之函文、團體協約草案交給相對人。反觀相對人於已知
19 悉申請人陳威翰、簡崇晉、歐陽政杰已授權申請人吳香君、
20 林家宇進行團體協商之情況下，竟反覆以「所以你現在禁
21 止辦公室的崇晉威翰政杰參與會議和討論是嗎」、「我想要
22 確認，工會方是否禁止會影響辦公室權益的崇晉威翰政杰
23 參與協商會議和討論」等相類問題，欲分化申請人工會之

向心力（相證 8），相對人一再要求全體協商、甚至個別聯絡申請人陳威翰、簡崇晉，其作為不斷干涉申請人工會之工會活動，顯已構成支配介入申請人工會之運作。

（三）相對人片面於 10 月 2 日、10 月 8 日、10 月 9 日，就與團體協商內容高度重疊之事項，分別發布較申請人工會所提團體協約版本更不利之《違失工作定義》、《出缺勤打卡規則》及《請假規則》、《加班規則》，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款及團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為：

1. 相對人於雙方預定協商日期 109 年 10 月 7 日前之 10 月 2 日，即先片面發布《違失工作定義》，而其內容與申請人工會所提出團體協商中之職務工作內容（申證 2 號次 7）高度重疊，且多有過去從未有之工作規則，例如要求申請人吳香君、林家宇必須為其他助理之違失負責，且至 109 年年底不得超過 3 件。次觀相對人於 109 年 10 月 8 日、10 月 9 日片面發布之《出缺勤打卡規則》及《請假規則》、《加班規則》，主要是關於「雇主指定彈性上下班時段權利」、「上下班打卡規則」、「上班時間」、「請假起訖時間」、「代理人制度」、「加班申請制」等規定，惟過去相對人辦公室自設立以來從未有打卡制度，且上下班時間係自 9 時 30 分至 18 時 10 分，如有請假需求則告知辦公室主任即申請人吳香君後直接登錄行事曆即可；而相對人片面制定之代理人制度，因助理間各自的職務工作並無相互替代性，故根本沒有實現可能性，申請人等為建立雙方均能接受之制度，

遂將此部分納入協商條件（申證 2 號次 2 至 7），但相對人卻仍片面制定過去沒有或較過去更為不利申請人等之工作規則。

2. 相對人宣稱其支持助理籌組工會、爭取加班費等議題，且其身為質詢市政之民意代表，是其理應對於勞基法相關規定有所了解，卻稱囿於現行法令，議會公費助理加班後僅有補休云云，顯是言行不一。再者，倘依相對人之主張，往後雇主只要主張沒有加班費預算就可強制勞工一律都只能加班換補休，則無異是架空法律之規定；況且，相對人此主張，亦與其所提內政部函釋之內容相悖（相證 1），益徵相對人所述公費助理囿於現行法令僅得加班換取補休云云，實屬無稽。

3. 相對人辯稱僅是將辦公室過去運作內容明文化，此於 109 年 3 月 12 日辦公室之共識營即有共識，並應為申請人吳香君、林家宇完成明文化之工作云云。惟自共識營之議程及會議紀錄內容（相證 21），可知相對人所稱共識營交辦申請人吳香君、林家宇之撰寫規則內容，僅指「登案 SOP」、「行程 SOP」此類涉及工作流程之辦公室規則，而申請人吳香君於共識營結束後及已經將前揭 SOP 完成並訂選於工作群組至於公告中，而此與相對人所片面發布之《違失工作定義》、《出缺勤打卡規則》及《請假規則》、《加班規則》毫無關係，相對人刻意將二者混淆主張，實無足採。相對人另辯稱申請人所提團體協約草案遭竄改云云，惟於團體

1 協商中雙方本有提出對自己有利之方案之權利，申請人等
2 提出之申證 2 團體協約草案內容僅是就原有草案之內容微
3 調，並有保留追蹤修訂之編輯痕跡，申請人等只是將申請
4 人等內部最新討論內容之草案提交，並無所謂竄改團體協
5 約之內容云云。

6 (四)相對人在雙方勞資爭議調解期間，於 109 年 11 月 27 日以
7 違反工作規則情節重大等理由解僱申請人吳香君、林家宇，
8 構成工會法第 35 條第 1 項第 1、3 及 5 款之不當勞動行為：

9 1. 查 109 年 11 月 27 日當日，相對人於上班時間委請律師及
10 駐衛警前往辦公室，於申請人簡崇晉、陳威翰、歐陽政杰
11 面前，告知申請人吳香君、林家宇其二人已遭解僱並強制
12 請其即刻離開辦公室。相對人於同日晚間隨即約談申請人
13 陳威翰、簡崇晉，並要求與其續行團體協商，顯見相對人
14 有剷除協商代表後再針對非協商代表施壓之不當勞動行
15 為。

16 2. 相對人稱其解僱申請人吳香君、林家宇之理由，主要因為
17 其向媒體爆料，毀壞相對人之聲譽云云。然而之所以會有
18 媒體之新聞報導，是因為相對人於申請人工會提出協商之
19 要求後，屢屢對申請人等有不當打壓之不利待遇行為，故
20 申請人方才希望透過媒體報導取得與相對人較為平等之協
21 商地位。誠屬工會活動，並與申請人工會之團體協商方針
22 一致。再者，報導內容例如詐領助理費部分並非申請人所
23 述，是媒體記者自行查證後所為報導，與申請人等無關。

又如為申請人等所述下列內容，不僅有相當證據可以證明真實性且具有公益性，並非針對相對人個人之惡意指摘，且相對人既然身為民意代表，應更有效之言論管道澄清，故應認相對人對此有容忍義務：

(1) 相對人於 109 年 10 月 2 日片面制訂工作違失定義，要求申請人吳香君、林家宇就其他助理之過失連帶負責，亦根據其片面制訂之工作規則考核申請人等之工作表現與懲處；10 月 7 日開始要求申請人吳香君、林家宇撰寫工作日誌(申證 29)；10 月 8 及 9 日片面制訂發布出缺勤打卡規則、請假規則、加班規則，要求助理以人臉或指紋拍照打卡，並發布加班申請制度；10 月 9 日將申請人吳香君、歐陽政杰工作所需之雲端文件存取權利收回(申證 8)，卻於申請人吳香君向其反映時辯稱不知情、會幫忙調查，嗣後即改口稱「Gsuit 我有最高權限，每個人的存取權我有權依照管理需求調整」，申請人等於受僱於相對人期間，從未有讀取雲端檔案遭剝奪之情形，卻於成立工會、開啟團體協約協商後隨即遭剝奪，相對人所為顯有針對性。又相對人於 10 月 16 日無預警將其辦公室主任申請人吳香君、空戰組負責人林家宇降為相對人粉絲專頁最低管理權限者(申證 31)。

(2) 於 10 月 14 日明知申請人簡崇晉之休息日、例假日為團體協約協商內容，卻仍略過協商代表逕將申請人簡崇晉長時間留置於辦公室內要求簡崇晉與其個別協商。經申請人簡崇晉向申請人吳香君、林家宇要求協助後，申請人吳香君、

1 林家宇方進入相對人辦公室並提醒相對人注意團體協商之
2 範圍（申證 6-1），然而相對人卻仍無視此善意提醒，持續
3 反覆要求申請人簡崇晉其勞動條件允諾為不利益之變更；
4 申請人簡崇晉因而於群組二度要求協助後，方有相對人所
5 提相證 2 之對話，故若非相對人執意施壓非協商代表之申
6 請人簡崇晉，申請人吳香君與林家宇亦不會以較強硬之語
7 氣及態度制止相對人施壓。相對人雖辯稱不知悉何人指示
8 申請人簡崇晉於上課時間辦公云云，然於相對人當選後尚
9 未就任前，申請人吳香君就已電子郵件向相對人報告簡崇
10 晉之上課情形、並請相對人決定是否接受簡崇晉擔任助理
11 同時去學校上下課等語，相對人其後回信表示同意（申證
12 23），是相對人於調查會議辯稱其是在詢問是誰指示簡崇晉
13 在上課時間工作云云，顯與事實不符。

14 3. 相對人稱申請人吳香君、林家宇在市議會中跟追及大聲喝
15 斥相對人云云，實情是相對人先於 109 年 11 月 11 日於工
16 作群組內無來由指責申請人吳香君、林家宇沒有職業道德
17 （申證 11），申請人吳香君、林家宇多次以文字詢問相對
18 人口出此言之原因卻未獲置理後，申請人林家宇遂於相對
19 人進入辦公室前詢問其何以指摘二人沒有職業道德，相對
20 人仍拒絕說明，申請人林家宇為釐清事實，只能與相對人
21 一同走出辦公室並持續詢問，豈料相對人卻據此向議會駐
22 警指控申請人林家宇跟蹤伊云云；申請人林家宇為求自保，
23 當時皆有錄影存證，惟於隔日相對人卻自行向媒體提供當

時之議會監視錄影畫面，經媒體報導後，再以此辯稱「此等情事均受媒體大幅報導，已造成本人身心、聲譽嚴重受損」並據此作為解僱申請人林家宇、吳香君之事由，其不當勞動行為之動機昭然若揭。

4. 另外報導中所述之「生理假需檢附憑證」，於雙方 10 月 7 日團體協商討論團體協約草案第 6 條關於請假規定時，相對人明確要求生理假需提出憑證（申證 22），足見相對人確實有違法要求生理假需附憑證乙節；至於報導所述「勞健保繳費方式」，因相對人未將臺北市議會勞健保、勞退金補助款按月交付予申請人吳香君，申請人吳香君為改善此節曾多次建議相對人申辦自動扣繳功能遭拒，申請人等方將此節列入團體協約草案之內容（申證 2、相證 9 第 17 項），就相對人挪用助理的勞健保補助款週轉部分，相對人於 109 年 7 月 6 日回覆申請人吳香君催繳勞健保費之信件中，明確表示：「幫我查一下從何時開始溢繳，然後我先匯了 10 萬塊過去專款帳戶，另外的我要再慢點我最近週轉資金有困難。」（申證 12），足認此節之真實性。

5. 綜上，相對人辦公室實際上確實有人力吃緊之情況（申證 3、32），申請人等常處於過勞之狀態，故才希望透過團體協約協商爭取較有利之工作分配與勞動條件，而與此相關之事實闡述，均有相當證據可證明真實性且具有公益性，並非針對相對人個人之惡意論述，而相對人身為市議員，當能透過管道澄清或說明，故應認相對人對於申請人等此

部分之言論有容忍之義務。

6. 而觀諸本件勞資脈絡，相對人於申請人等於 109 年 9 月 21 日提出團體協約協商之請求後，隨即表現出拒斥之態度(申證 1-1)，並要求非協商代表加入團體協商(相證 8)、於未提出對案之情況下即片面訂立發布工作規則(申證 3 至 5)、要求非協商代表簡崇晉就團體協商事項達成個別協議(申證 22)等種種不當勞動行為，而為促使相對人能正視工會之要求且使工會能有與相對人平等對談討論之可能性，申請人等人訴諸媒體之手段應被認為符合工會活動之範圍，而應受工會活動自由之保障。

(五)相對人於 109 年 12 月 09 日通知申請人簡崇晉、歐陽政杰次年不予續聘、109 年 12 月 14 日通知申請人陳威翰次年不予續聘，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 3 款及第 5 款之不當勞動行為：

1. 按地方民意代表費用支給及村里長事務補助費補助條例第 6 條之規定：「直轄市議會議員每人得聘用公費助理六人至八人，縣(市)議會議員每人得聘用公費助理二人至四人，公費助理均與議員同進退。」，可知現行法令並無規定議員聘用助理員額之上限，相對人所稱 6 至 8 人之限制云云，僅係針對公費助理之規定，實務上因議員助理之業務範圍繁雜，亦有議員自費聘請助理之情事。

2. 衡諸上開規定，公費助理之聘期應與議員之任期相同，而非相對人主張屬 1 年 1 聘之定期契約。另外，相對人於 109

1 年 12 月 9 日向申請人簡崇晉稱「我覺得你還是很年輕，未
2 來還有機會可以好好發展，你的生涯不能因為這件有的沒
3 的事情，老實說這件事全議會跟議員都知道，他們會自己
4 去查你的名字，因為有名冊嘛，所以我不會覺得這件事對
5 你沒有事，我是認真跟你講，他們都知道這個狀況...」，以
6 及對申請人歐陽政杰稱略以「請你就是明天開始休假。不
7 用工作，我不會派任何工作給你。你的合約 12/31 到期了。」
8 云云，影射申請人等是因為爭取勞動權益這些有的沒的事
9 情，而遭到相對人解僱。是綜合上開脈絡，相對人通知申
10 請人陳威翰、簡崇晉、歐陽政杰次年不予續聘之行為，實
11 際上屬於解僱之行為，且迄今並未提出任何解僱法定事由，
12 觀諸相對人於申請人等提出團體協商後，於工作群組中所
13 稱「各位另外找新的老闆吧」，後續申請人陳威翰、簡崇晉、
14 歐陽政杰於與相對人面談時均有表示仍有續聘之意願，加
15 以相對人其後亦有種種不誠信及刁難之行為，應足認相對
16 人不予續聘申請人工會會員即申請人陳威翰、簡崇晉與歐
17 陽政杰，確屬對於申請人等人參與團體協商之工會活動所
18 為之不利益待遇。

- 19 3. 相對人所提出申請人歐陽政杰個人臉書貼文指摘其有辱罵
20 相對人之行為云云，惟申請人歐陽政杰之貼文與相對人無
21 關，至於申請人歐陽政杰有提到相對人於團體協商要求提
22 出後有向他人指摘申請人吳香君、林家宇能力不足之問題，
23 實是因為申請人等因提出團體協約協商要求後，遭到相對

人之種種刁難，心中備感壓力，方才會於個人臉書上抒發心情，且申請人歐陽政杰之臉書好友僅有二十幾名，益徵其絕無公開辱罵相對人之意思，又相對人執此作為解僱申請人歐陽政杰之理由，亦顯與比例原則有違。是據此，應足認相對人不續聘申請人工會會員即申請人簡崇晉、陳威翰、歐陽政杰，確實是對於該三人發起工會活動所為之不利利益待遇。

(六)請求裁決事項

1. 確認申請人工會與相對人於 109 年 09 月 21 日提出團體協約協商要求後，相對人隨即於 slack 工作群組內，向工會成員即申請人吳香君、林家宇、陳威翰、簡崇晉、歐陽政杰稱：「各位另外找新的老闆吧」、「想上班的再告訴我」，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款及團體協約法第 6 條之不當勞動行為。
2. 確認相對人就團體協商之內容，片面於 10 月 2 日、10 月 8 日、10 月 9 日，分別發布較申請人工會所提協約版本更不利之《違失工作定義》、《出缺勤打卡規則》及《請假規則》、《加班規則》，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款及團體協約法第 6 條之不當勞動行為。
3. 確認相對人在雙方勞資爭議調解期間，於 109 年 11 月 27 日將申請人吳香君、林家宇以違反工作規則情節重大等理由解僱，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 3 款及第 5 款之不當勞動行為。

4. 確認相對人於 109 年 12 月 9 日通知申請人簡崇晉、歐陽政杰次年不予續聘、109 年 12 月 14 日通知申請人陳威翰次年不予續聘，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 3 款及第 5 款之不當勞動行為。
5. 確認相對人林穎孟於 109 年 11 月 27 日解僱申請人吳香君及林家宇、於 109 年 12 月 9 日表示不聘用簡崇晉及歐陽政杰、於 109 年 12 月 14 日表示不聘用陳威翰之行為均無效。
6. 相對人林穎孟應自本裁決決定書送達日起 7 日內回復申請人吳香君、林家宇、陳威翰、簡崇晉、歐陽政杰助理之職務。
7. 相對人林穎孟應自 109 年 11 月 27 日起至申請人吳香君、林家宇復職日止、自 110 年 1 月 1 日起至申請人陳威翰、簡崇晉、歐陽政杰復職日止，按月於每月 25 日給付申請人吳香君、林家宇薪資各 50,000 元、申請人陳威翰、簡崇晉、歐陽政杰各 38,000、30,000、33,000 元，及自每月 26 日起至清償日止，按年息 5%計算之利息。
8. 相對人林穎孟應分別自 109 年 11 月 27 日起至申請人吳香君、林家宇復職日止、110 年 1 月 1 日起至申請人陳威翰、簡崇晉、歐陽政杰日止，各依序按月提繳勞工退休金 3,000、3,000、2,280、1,800、1,980 元，至申請人吳香君、林家宇、陳威翰、簡崇晉、歐陽政杰等之勞工退休金個人專戶。
9. 相對人林穎孟應自收受本裁決決定書翌日起 7 日內，將本裁決決定主文以「建立貼文」之方式發布至相對人官方粉

絲專頁 <https://www.facebook.com/yingmenglin>，除置頂 30

日外，日後亦不得刪除。

二、相對人之答辯及主張

(一)雙方進行團體協約協商之經過：

109 年 9 月 20 日相對人於工作群組與申請人林家宇討論議員質詢稿撰寫、繳交事宜（相證 3），林家宇卻忽然告知隔日（註：指 109 年 9 月 21 日）質詢完就來勞資協商「另外的制度」（相證 4），因而相對人原認為林家宇此番發言僅是就其個人往後工作方式進行簡單溝通。詎料，109 年 9 月 21 日下午 4 時 17 分（申證 2），申請人吳香君、林家宇卻一同進入相對人辦公室，當場拿出申請人公函（相證 5）、團體協約草案（相證 6）、委任暨同意書等，要求相對人立即開始進行團體協商，然而相對人於此之前，就團體協約協商事項根本毫無所悉（相證 7）。當日下午 4 時 38 分許，於相對人表示無法立即開始第 1 次團體協商後，申請人林家宇卻立即在工作群組以相對人如不允諾就會違法為由，強勢要求於翌日（註：即 109 年 9 月 22 日）續行協商（申證 1）。至下午 5 時許，相對人於工作對話群組向申請人等表示其會前並未充分告知團體協商之詳細內容，申請人林家宇卻回答其也是剛剛才想好內容，嗣後相對人表示需要時間閱覽申請人等所提相關文件（相證 7）。109 年 9 月 23 日，申請人等又提出訂定團體協商期日之要求，相對人則請申請人等闡明協商事項並主張應由相對人辦公室全體助

理一起進行協商，且至少應給予相對人 3 週之合理準備期間（相證 8），均為申請人林家宇所拒絕，其後雙方僅達成於 10 月 7 日上午 10 時進行團體協約協商之共識。然而於 109 年 10 月 7 日當日，申請人吳香君、林家宇卻又突襲性修改並新增多項協商事項（相證 9），並逕自宣布開始所謂「第 2 次」團體協商會議，因事出突然故相對人無從立即回應，該次團體協商因而破局。

（二）申請人等主張相對人於 109 年 9 月 21 日於工作群組內稱：

「各位另外找新的老闆吧」、「想上班的再告訴我」（申證 1），指摘相對人以言語威脅申請人等之工作權而構成不當勞動行為云云，所述不實：

1. 觀諸 109 年 9 月 21 日（申證 1-1）前後對話脈絡可知，相對人係先表示：「去年不是香君跟你一起寫質詢稿嗎？結果半夜才交或者我質詢當天才交。如果真的覺得寫質詢稿的人手不足，要跟我說。我從來沒有接受到這樣的訊息（16 時 59 分）」，以及「辦公室最多就只能請 6 個人，所以各位是想要表達兩個人寫質詢稿半夜交或我質詢當天才交是合理的。了解。（17 時 01 分）」等語，然而申請人吳香君、林家宇卻仍執辦公室人手不足作為遲交質詢稿之理由後，相對人始稱：「各位另外找新的老闆吧。（17 時 03 分）」，申請人林家宇當下則反問：「請問你這是解僱通知嗎？（17 時 03 分）」，相對人於當下已立即闡明其真意為：「找一個可以接受半夜交質詢稿或當天才交質詢稿的老闆。這不是

1 解僱通知，建議而已。(17 時 03 分)」，申請人林家宇隨即
2 回答：「了解，那目前我沒有這個規畫 (17 時 04 分)」等
3 語。

- 4 2. 由前開脈絡可知，相對人係針對申請人吳香君、林家宇過
5 去屢次於質詢當天才繳交質詢稿，造成相對人問政困難一
6 事進行檢討，見申請人林家宇、吳香君試圖合理化其遲交
7 行徑後，相對人始建議其可以「找一個可以接受半夜或當
8 天才交質詢稿」之雇主，顯見相對人客觀上並非有任何威
9 脅申請人等工作權之情況，與不當勞動行為無涉。

10 (三)相對人於 10 月 2 日、10 月 8 日、10 月 9 日，分別發布之
11 《違失工作定義》、《出缺勤打卡規則》及《請假規則》、《加
12 班規則》，僅是將過去相對人辦公室之運作模式明文化，此
13 於先前相對人辦公室之共識營已為申請人等人所知悉，係
14 申請人吳香君、林家宇始終怠於訂定明確之辦公室工作規
15 則，相對人無奈只能親自將辦公室之工作模式予以明文
16 化：

- 17 1. 相對人於 109 年 3 月間之共識營（即相對人辦公室之全體
18 員工會議）前，即發現申請人吳香君、林家宇在行程安排、
19 預算管理上有諸多疏漏，且經常未提前與相對人報備工作
20 進度。故於在 109 年 3 月 12 日共識營會議中，相對人便提
21 出由於辦公室團隊之工作規則尚未明文化，造成工作運作
22 之困難，因此要求申請人吳香君、林家宇盡快將相關規則
23 明文化（相證 21），相對人於該次共識營結束後亦再次向

申請人吳香君、林家宇委婉表達希望其等改善工作方式(相證 22)。然而申請人吳香君、林家宇卻仍持續怠於將辦公室工作規則明文化，且工作進度又屢有拖延之情形，相對人深感辦公室工作規則明文化有其急迫性，遂於 109 年 7 月 7 日再次提醒申請人吳香君、林家宇，惟仍遭其等 2 人漠視 (相證 23)。109 年 9 月 21 日後，申請人吳香君、林家宇之工作態度更加惡化，不停以言詞嘲諷、或干擾相對人行使雇主一般合理正當之勞務指示權。故為維持辦公室正常運作，相對人只好親自於 109 年 10 月 2 日、10 月 9 日公布《工作基本規則》、《加班規則》、《違失工作定義》等內容，將相對人辦公室過去 2 年來所依循之運作模式予以條列、明文化。

2. 是早於申請人等提出團體協商前半年，相對人已主動向申請人吳香君、林家宇點出辦公室運作問題，要求其等將原有之辦公室規則明文化，以使辦公室運作更有效率，然申請人吳香君、林家宇卻怠於配合辦公室制度之確立，不遵從雇主之合理指揮監督。準此，相對人絕無申請人所稱自提出團體協商要求後，片面制定較協商中條件更不利之工作規則等不利益對待之行為，且事實上本件相對人在勞資關係中堪稱「弱勢雇主」，屢遭員工之不當對待、突襲或言詞侮辱等情形。

(四)申請人吳香君、林家宇確實有工作能力不能勝任、違反勞動契約及工作規則情節重大，以及對雇主有重大侮辱等行

為，相對人因此依勞動基準法之規定解僱申請人吳香君、林家宇，自與不當勞動行為無涉：

1. 申請人吳香君自擔任相對人辦公室主任開始，其即是用 email 作為向相對人請款之唯一方式，而吳香君向有積壓公文、延遲向相對人請款，而有遲交勞健保費用之情形（相證 12）。申請人等稱相對人有資金周轉之問題云云，惟相對人當時係因申請人吳香君於 109 年 7 月 3 日申請多筆款項及未檢附帳單之請款，因此方才於 email 上回應「另外的要再慢點我最近週轉資金有困難」、「5 月的等帳單來說」、「五月帳單來以後，我會再匯 55945 過去」等理由，拒絕申請人預付款項之要求（相證 13）。相對人於 109 年 7 月 21 日繳納完所有勞健保、勞退後，申請人吳香君又再度發生積壓公文、未能及時請款之情事，相對人為避免再有類似情形發生，始向臺北市議會調閱相關資料，才發現申請人吳香君竟曾多次於公費助理「聘書」、「議會為民服務費請款表」、「議員密件電子公文領取申請表」上未經相對人同意即簽署相對人之姓名及電子郵件信箱（相證 14）；至於申請人等辯稱申請人吳香君係基於相對人之意思，始自行於本應由相對人「親自簽名」之欄位簽名，然相對人未曾為此同意。
2. 另申請人林家宇任職於相對人辦公室近 2 年期間，有多次繳交遲交質詢稿、質詢稿內容未達要求品質之情形，有時甚至於質詢當天才交付質詢稿，使得相對人無充足時間進

行校閱、修改。為改善申請人林家宇質詢稿遲交之問題，109 年 9 月初，相對人開始與申請人林家宇明確約定繳交質詢稿之時程，然而相對人於 109 年 9 月 20 日再度發現申請人林家宇遲交質詢稿，相對人只好再向申請人林家宇表明希望能在截稿日前拿到內容達到要求的質詢稿，以便讓自己有充分時間準備（相證 3），然而林家宇卻仍以人力不足本就無法準時交稿，及其交出之稿件相對人根本無須修改云云回應，甚至是直接對相對人進行言語罷凌（相證 15）。申請人吳香君、林家宇於 109 年 10 至 11 月間更屢有干擾辦公室運作、拒絕回報工作之情事，工作態度不斷惡化，相對人乃基於勞動基準法之正當理由據此終止與其二人間之契約關係。

3. 而相對人之所以會於 109 年 10 月 14 日與申請人簡崇晉個別談話，是因相對人於 9 月底知悉簡崇晉會於上課時間時工作，為瞭解此工作模式之始末及改善工作狀況分配，因此才會與申請人簡崇晉單獨進行會談（相證 19）。相對人是依申請人簡崇晉現行之勞動條件進行了解，而此事項非屬團體協約協商事項（相證 6、9），故與團體協約無涉。至於一例一休之調整，相對人更是向申請人簡崇晉表示尊重其欲在團體協約協商時再進行討論之意願（相證 19）。至於申請人吳香君、林家宇稱經申請人簡崇晉於與相對人個別會談時要求協助後，始以較強硬之態度要求相對人停止向個別工會成員施壓之行為云云，惟依申請人等所提出

之對話紀錄，根本無法看出簡崇晉是在要求協助、亦看不出相對人有施壓行為（申證 18），又申請人吳香君、林家宇有何必要需不斷大力敲打、衝撞相對人辦公室門長達 3 分半之久（相證 10）？申請人林家宇甚至於進入辦公室後，將腳踩在相對人辦公室椅子上並反覆以「市議會郭○銘」、「慣老闆」（相證 19）等言詞辱罵相對人，致使相對人心生恐懼，且此間不斷以性騷擾、噁心各種羞辱性言詞侮辱霸凌相對人，已造成相對人內心嚴重受創。

4. 申請人吳香君、林家宇向媒體爆料相對人不實之指控內容，造成媒體爭相報導不實之內容，已嚴重詆毀相對人之聲譽：109 年 11 月 3 日，先是鏡週刊以「【甜心議員惡老闆】苛刻助理、詐領補助款美女議員林穎孟遭爆假面甜心」為題，連續刊登 6 篇報導，內容載明「林（即林穎孟）的多名助理向本刊投訴，指林違法要求女助理請生理假需附憑證，甚至安排男友當人頭助理、詐領補助款。更誇張的是，她還涉嫌挪用助理的勞健保保費二十多萬元周轉」云云（相證 16、20），各家媒體隨後跟進大幅報導（相證 16、20）。申請人吳香君、林家宇明知相對人並無使用人頭詐領助理費，亦未挪用公款及勞健保補助款，竟刻意擷取與相對人間之公務信件部分內容以誤導媒體（相證 16），申請人林家宇更直接接受民視新聞、三立新聞、東森新聞等電視媒體之採訪（相證 16、20）。申請人吳香君、林家宇向媒體提供不實資訊之行為，顯然未經申請人工會之理監事會議

決議，且至今其仍無法說明該爆料行為與申請人工會運動方針有何關係，其不實之爆料行為顯然非工會活動，並已導致相對人身為市議員之聲譽嚴重受損。

5. 又於 109 年 11 月 11 日，申請人吳香君、林家宇於工作群組中反覆質問相對人其負責項目以外之工作事宜，經相對人拒絕回答並表示申請人吳香君、林家宇之工作態度、行為欠缺職業道德，申請人林家宇竟在工作群組回覆「你少在那邊啦！話給我講清楚，指控人要有證據哈。你等下開完會不要烙跑，給我把話講清楚」(申證 11)。當日相對人質詢完回到辦公室後，果然隨即遭申請人吳香君、林家宇包圍，於相對人欲離開辦公室前往他處時，申請人吳香君、林家宇竟公然於臺北市議會內對相對人不斷跟追及拍攝(相證 30)，且申請人林家宇除將追拍影片提供給媒體外，更於相對人辦公室接受媒體採訪指稱：「林穎孟幾乎每天都在栽贓他們，他們仍會做好手上的工作，但為了避免再被林誣陷，除非有第三者在場，他們不會再主動和她談話」(相證 31)。

6. 承上，申請人吳香君、林家宇之工作態度與工作能力向來即有不佳且怠於改善之情形，且其於 109 年 10 月 14 日後即一再以文字、言語或行動霸凌侮辱相對人，其後更變本加厲向媒體不實爆料、於市議會內跟追拍攝相對人等，申請人吳香君、林家宇之作為係一再假工會之名行要脅雇主之實，故而相對人於無從採取其他手段下，只得於 109 年

11 月 27 日委請律師依勞動基準法之規定解僱申請人吳香君、林家宇，是此解僱行為於法並無不合，亦不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 3 款及第 5 款之不當勞動行為。

(五)相對人分別於 109 年 12 月 7 及 14 日約談申請人陳威翰、於 109 年 12 月 9 日約談申請人簡崇晉、歐陽政杰後，經過其 3 人各自的實際狀況後方決定不予續聘，實與其 3 人參與團體協約協商無關：

1. 臺北市議會議員公費助理之勞動契約向為 1 年 1 聘之定期契約，歷年來之運作模式為每年 12 月初由議長發函予全體臺北市議員，請議員確認次年度之助理員額，如現有助理符合議員續聘需求者，則應重新辦理簽（換）約。相對人於接獲臺北市議會上開函文後，會先與助理就雙方未來之規劃與需求重新討論並議定勞動條件，確定續聘者，就簽訂新的勞動契約（相證 32）。是以，相對人與申請人等間之勞動契約為 1 年 1 聘之定期契約，契約期滿即告終止，相對人有權決定是否再為續聘，合先敘明。再者，依據 109 年 11 月 3 日鏡週刊報導指出有 3 位助理接受訪問，109 年 11 月 3 日蘋果日報報導則指出有 4 位匿名助理接受訪問（相證 16、20），可見除申請人吳香君、林家宇外，顯然另有其他申請人參與當次爆料行為，故年底續聘之際，相對人審慎評估是否續聘申請人簡崇晉、陳威翰及歐陽政杰等 3 人，實屬自然。

2. 相對人於 109 年 12 月 7 及 14 日均有約談申請人陳威翰，

1 申請人陳威翰表示次年將開始準備參選 111 年第 14 屆內湖
2 區、南港區之臺北市議員，惟希望繼續擔任相對人助理一
3 職，再利用工作時間以議員助理之身分至內湖區、南港區
4 進行選區耕耘；但相對人係現任第 13 屆文山區、大安區之
5 臺北市議員，同樣面臨下屆市議員選舉在即，故需要能支
6 援辦公室、選區服務及選舉事務等之全職幕僚。因此，顯
7 然申請人陳威翰無法符合相對人次年對於議員辦公室之助
8 理條件需求，故相對人方才決定於 109 年 12 月 31 日契約
9 期滿後不再續聘申請人陳威翰。

- 10 3. 相對人於 109 年 12 月 9 日約談申請人簡崇晉，申請人簡崇
11 晉表示因伊明年會有寫碩士論文之問題且課業負擔較重，
12 故有考慮先暫停相對人助理之工作等語，而相對人對此亦
13 表示同意，加以亦考量上開對於明年市議員選舉之助理人
14 力條件考量規劃，相對人與申請人簡崇晉遂合意於次年不
15 再續聘。至於申請人歐陽政杰部分，因 109 年 11 月 29 日
16 相對人發現申請人歐陽政杰於臉書上多次留言公開辱罵相
17 對人（相證 33 號），故相對人於 109 年 12 月 9 日約談申請
18 人歐陽政杰時，便表示希望其能就臉書留言辱罵行為解釋
19 道歉，惟申請人歐陽政杰先是否認其有辱罵行為，經相對
20 人表示有相關證據後，申請人歐陽政杰竟稱伊不認為那是
21 辱罵而是評論，並拒不道歉，相對人深感與申請人歐陽政
22 杰間之信賴關係蕩然無存，勞雇關係已無繼續維持之可能，
23 遂當場告知申請人歐陽政杰契約期滿後將不再與其續聘。

1 4. 是相對人決定不予續聘申請人簡崇晉、陳威翰及歐陽政杰，
2 均基於合理理由考量，故申請人指稱相對人不予續聘之行
3 為構成不當勞動行為云云，顯屬無稽。

4 (六)答辯聲明：

5 申請人之請求駁回。

6 三、雙方不爭執之事實：

7 (一)申請人工會於 109 年 9 月 21 日委由申請人吳香君、林家宇
8 為與相對人進行團體協商，並由申請人吳香君、林家宇當
9 日下午 4 時許交付要求進行團體協約協商函文（相證 5）、
10 團體協約草案（相證 6）、會員授權文件（申證 14）予相對
11 人。

12 (二)申請人工會與相對人於 109 年 10 月 7 日進行團體協約的協
13 商（申證 22-1）。

14 (三)相對人於 10 月 2 日發布《違失工作定義》（申證 3），10 月
15 8 日發布《出缺勤打卡規則》（申證 4），10 月 9 日發布《請
16 假規則》、《加班規則》（申證 5）。

17 (四)相對人與簡崇晉於 109 年 10 月 14 日進行個別談話（相證
18 10、19、申證 6、6-1）。

19 (五)媒體鏡週刊於 109 年 11 月 3 日就雙方間之爭議進行報導，
20 其後各媒體競相報導（申證 25、相證 16 及 20）。

21 (六)相對人於 109 年 11 月 27 日通知解僱申請人吳香君、林家
22 宇（申證 9）。

23 (七)相對人於 109 年 12 月 7 及 14 日分別約談申請人陳威翰，

並於 109 年 12 月 14 日談話時通知申請人陳威翰次年不予續聘。

(八)相對人於 109 年 12 月 9 日約談申請人簡崇晉、歐陽政杰後，於同日通知申請人簡崇晉、歐陽政杰次年不予續聘。

四、本案爭點：

(一)申請人工會於 109 年 09 月 21 日提出團體協商要求後，相對人隨即於 Slack 工作群組內，向申請人吳香君、林家宇、陳威翰、簡崇晉、歐陽政杰稱：「各位另外找新的老闆吧」、「想上班的再告訴我」之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款及團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為？

(二)相對人就團體協商之內容，於 109 年 10 月 2 日、10 月 8 日、10 月 9 日，分別發布《違失工作定義》、《出缺勤打卡規則》、《請假規則》、《加班規則》之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款及團體協約法第 6 條之不當勞動行為？

(三)相對人於 109 年 11 月 27 日以違反工作規則情節重大等理由解僱申請人吳香君、林家宇之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 3 款及第 5 款之不當勞動行為？

(四)相對人於 109 年 12 月 9 日通知申請人簡崇晉、歐陽政杰次年「不予續聘」、109 年 12 月 14 日通知申請人陳威翰次年「不予續聘」之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 3 款及第 5 款之不當勞動行為？

五、判斷理由：

1 (一)相對人於 109 年 9 月 21 日 Slack 工作群組內之「各位另外
2 找新的老闆吧」、「想上班的再告訴我」等內容，不構成工
3 會法第 35 條第 1 項第 5 款及違反團體協約法第 6 條第 1 項
4 之誠信協商義務：

5 1. 關於申請人主張相對人之上開言論構成工會法第 35 條第 1
6 項第 5 款之不當勞動行為部分：

7 (1) 查本件相對人於 109 年 9 月 20 日凌晨 1 時 10 分與申
8 請人林家宇以通訊軟體討論助理所負責之質詢稿之撰
9 寫、內容品質、交稿時程應讓相對人有充分時間準備，
10 不要影響其質詢，並談及從未設定助理是要打卡之上
11 班族，如要當打卡上班族，則一切均應比照勞基法等
12 問題（相證 3）。林家宇則於該日中下午 12 時 9 分回
13 覆：「既然過往合作模式產生這麼多誤會，禮拜一（即
14 9 月 21 日）質詢完就來進行勞資協商『另外的制度』，
15 白紙黑字寫下才不會誤會...明天我就先框 4 點到 5 點
16 的時間進行勞資團體協約」（相證 4）。嗣於同年月 21
17 日下午 4 時許，申請人吳香君、林家宇二人一起進入
18 相對人辦公室，當場拿出申請人工會 109 年 9 月 21 日
19 助字第 10900000100 號函，內容載為申請人工會已通
20 知全體會員並由過半數之 25 名會員簽署委任暨同意
21 書，依團體協約法第 8 條第 1 項第 3 款規定，委任其
22 等二人為團體協約協商代表（相證 5），及團體協約草
23 案（相證 6 下稱草案第 1 版），要求相對人立即開始進

1 行「團體協商」時，相對人於收到上開函文及團體協
2 約草案時，表示伊以為係與申請人林家宇兩人間之會
3 談，根本不知悉是申請人工會欲進行第 1 次團體協約
4 之協商，伊不知該草案之內容，需要時間了解及準備
5 時間，無法立即進行協商而拒絕於當日進行團體協
6 商。

7 (2) 同日其後隔 10 餘分鐘後之 16 時 17 分時，申請人林家
8 宇、吳香君與相對人以通訊軟體與相對人對話，其內
9 容略為：「(16：17) 林家宇：全國議會民代助理產業
10 工會團體協約協商代表，在此第二次通知雇主林穎孟
11 進行團體協約之協商，請問明(22 日)是否可以續行
12 團體協約之協商？」、「(16：45) 林穎孟：我明天沒有
13 空，各位現在可以休假回家了，把自己的補休休一休
14 吧」、「(16：50) 林穎孟：我平常也沒在管大家，唯一
15 只有要求我要開會的時候要準時上班，不要遲到到整
16 個比我晚到，請假就如實登錄在行事曆，質詢稿等等
17 工作要在如期交而且內容是 OK 的，有加班就自己算
18 時數寫上去，早退就自己扣時數...我想我過去一年多
19 來，都給大家很多的自由。」、「(16：52) 林家宇：如
20 果是這樣的話，那應該可以簡單地接受我方所提出的
21 要求，因為都是基於最低標準所提出」、「(16：53) 林
22 穎孟：我不是在講內容，而是這種溝通方式...」、「(16：
23 58) 林家宇：半夜才交是人手不足做不完，自願加班

1 被當不自律」、「(16:59) 林穎孟：去年不是香君跟你
2 一起寫質詢稿嗎？結果半夜才交或者我質詢當天才交。
3 如果真的覺得寫質詢稿的人手不足，要跟我說。我從
4 來沒有接受到這樣的訊息。」、「(17:00) 林家宇：辦
5 公室只有 5 個人要做 8 個人的工作，然後問為什麼兩
6 個人半夜才交」、「(17 時 01 分) 林穎孟：辦公室最多
7 就只能請 6 個人，所以各位是想要表達兩個人寫質詢
8 稿半夜交或我質詢當天才交是合理的。了解。」、「(17:
9 02) 林家宇：這當然看情況而定～因為有時也有可能
10 你很晚才指定要問甚麼，甚至至質詢前改」、「(17:03)
11 林穎孟：如果是我的問題最大的話，那問題就很簡單
12 了。」、「(17:03) 吳香君：也沒多跟你爭議過，辦公
13 室只有 5 個人」、「(17:03) 林穎孟：各位另外找新的
14 老闆吧。」、「(17:03 分) 林家宇：請問你這是解僱
15 通知嗎？」、「(17:03) 林穎孟：找一個可以接受半夜
16 交質詢稿或當天才交質詢稿的老闆。這不是解僱通知，
17 建議而已。」、「(17:04) 林家宇：了解，那目前我沒
18 有這個規畫」，其後雙方仍在爭論質詢稿未能準時繳交
19 等事應歸責於何人，接著「(17:09) 林家宇：是你一
20 直要提這件事情欸 XDDD」、「(17:11) 林穎孟：各位
21 趕快去放假吧，把之前加班的時數都趕快放一放，不
22 要過勞了，想上班的再告訴我」、「(17:13) 林家宇：
23 你是在問誰想要來上班嗎？還是建議我們放假而已」、

1 「(17:14) 林穎孟：我請大家趕快把假放一放吧，免
2 得越堆越多」、「(17:14) 林家宇：了解」、「(17:14)
3 林穎孟：今年放完」、「(17:14) 吳香君：大家一直都在
4 加班，你現在說想上班的再告訴你？這是在輕視大
5 家的付出還是引導甚麼？」、「(17:14) 林穎孟：我早
6 在休會期要大家趕快放假，我也沒在檢查大家到底甚
7 麼情況，請不要引導我是慣老闆，我給各位有非常多
8 的自由...總之今天一切讓我非常無言...」等（參申證
9 1-1）。

10 (3) 綜觀上述申請人林家宇、吳香君與相對人之對話內容
11 可知，相對人對申請人林家宇 109 年 9 月 20 日要求 9
12 月 21 日下午 4 時開會時，沒有清楚告知是申請人工會
13 欲與相對人進行團體協商，直至開會時相對人始知悉
14 非屬二人之討論，致其心理毫無準備，就申請人之處
15 理方式有所抱怨；且當天見面才將協約草案第 1 版交
16 付予伊，又要求要立即進行協商，伊對協約草案內容
17 完全不清楚，認為沒有給伊時間了解及準備而予以拒
18 絕。其後雙方於 16 時 17 分開始之通訊軟體對話中，
19 申請人林家宇一開始即以申請人工會之名義第 2 次通
20 知相對人進行團體協商，並問翌日即 9 月 22 日時間可
21 以否？相對人答稱沒空，並說助理們可以回家，將假
22 休一休，又表示伊並未管太多，只要求開會上班準時、
23 質詢稿等工作如期交，給助理很多的自由，助理卻以

1 此種方式溝通，令伊無言等。申請人林家宇、吳香君
2 則以辦公室只有 5 人，卻要做 8 個人的工作，工作超
3 量經常加班，再加上有時相對人交付事情的時間很短，
4 才会有遲交之情形，不可全歸責於助理，有些應是相
5 對人之責任，雙方均有充滿抱怨及些許指責之語氣，
6 氣氛自不可能平和。在此種情形下相對人固有「各位
7 另外找新的老闆吧」、「想上班的再告訴我」之言詞，
8 但隨後申請人林家宇隨即追問是否為解僱之意思，相
9 對人隨即答以「不是，只是建議而已」、「我是請大家
10 趕快把假放一放，免得越積越多」，且林家宇亦均回稱
11 「了解」、「目前我無此規劃」等語，從整體談話內容
12 來看，相對人並無要解僱申請人林家宇、吳香君之意
13 思，且相對人全部對話均未提及申請人林家宇、吳香
14 君係工會會員之身分及申請人工會，對話內容亦無任
15 何針對申請人林家宇、吳香君係工會會員或申請人工
16 會，自無從認相對人上開兩句話係針對申請人林家宇、
17 吳香君工會會員之身分或申請人工會而為，難認相對
18 人有不當勞動行為之認識。況且，其後相對人於同年
19 9 月 23 日即以通訊軟體告知申請人林家宇、吳香君同
20 意於同年 10 月 7 日進行第 1 次協商(相證 8 第 12 頁)，
21 前後綜合觀察，無從認相對人 109 年 9 月 21 日之言論
22 其中之「各位另外找新的老闆吧」、「想上班的再告訴
23 我」，有不當影響、妨礙或限制申請人工會活動之情事。

申請人主張相對人上開「各位另外找新的老闆吧」、「想上班的再告訴我」之言論構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，即非可採。

2. 關於申請人主張相對人之上開言論構成違反團體協約法第 6 條第 1 項之誠信協商義務部分：

(1) 按勞資雙方應本誠實信用原則，進行團體協約之協商；

對於他方所提團體協約之協商，無正當理由者，不得拒絕。勞資之一方於有協商資格之他方提出協商時，有下列情形之一，為無正當理由：一、對於他方提出合理適當之協商內容、時間、地點及進行方式，拒絕進行協商。二、未於六十日內針對協商書面通知提出對應方案，並進行協商。三、拒絕提供進行協商所必要之資料，團體協約法第 6 條第 1 項、第 2 項定有明文。同法第 6 條第 1 項後段課予勞資雙方有團體協商之義務，係指就當勞資一方對於他方針對勞動關係或勞動條件等事項提出團體協約之協商時，他方無正當理由者，不得拒絕團體協商；同條項前段則課予勞資雙方誠信協商之義務，亦即勞資雙方進入團體協商程序後，雙方需秉持誠信原則進行協商。第 2 項第 2 款規定之 60 日期間之目的在於督促他方當事人儘速提出對應方案，避免發生拖延協商之情形。又申請人工會為產業工會，依同條第 3 項第 2 款之規定，會員受僱於他方之人數，逾其所僱用勞工人數 2 分之 1，始

具協商資格。查相對人共有 6 位助理，其中 5 位為申請人之會員，超過受僱勞工人數之 2 分之 1，應符合上開規定，且相對人亦於 109 年 9 月 23 日同意於 10 月 7 日與申請人工會代表進行協商，併予敘明。

(2) 查 109 年 9 月 21 日下午 4 時許申請人林家宇、吳香君交付相對人申請人工會委任委任狀、函文及團體協約第 1 版草案，要求與相對人開始第 1 次團體協約之協商，已如前述。按團體協約法雖未規定團體協約協商之開啟及終結之時點，惟解釋上，團體協約協商之開啟，當以一方當事人將團體協約協商之意思表示送達他方時為開啟時點；又團體協約法第 2 條既規定團體協約應為書面契約，是解釋上團體協約協商之意思表示亦應以書面為之，原則上應記載團體協約協商之主體，協商之對象事項，以及協商之代表，至於協商之時間及頻度、場所等，則得視雙方當事人後續之溝通而定。(105 年勞裁字第 50 號裁決決定書參照)，是本件申請人工會既係於 9 月 21 日下午 4 時許由委任之協商代表即申請人林家宇、吳香君將工會之函文、委任狀及團體協約草案第 1 版交付予相對人，則雙方間之團體協約協商程序即於斯時開啟，啟動之後雙方即應依團體協約法之相關規定進行協商，始為正辦。

(3) 既然同年 9 月 21 日下午 4 時許申請人吳香君、林家宇二人出示申請人工會函文、委任狀及第 1 版團體協約

草案時，始為雙方團體協約協商程序之開啟，則依團體協約法第 6 條之規定，申請人工會自應給予相對人合理適當之期間審閱協約內容及準備，始符合該條第 2 項第 2 款及第 1 項課予勞資雙方誠信協商義務之規定，故相對人於 9 月 21 日下午 4 時許，拒絕於剛收受團體協約草案之時即進行第 1 次協商，係維護團體協約法第 6 條所賦予協商他方當事人之合法權利，難謂有何違反誠信協商義務可言。

(4) 再依前所述，其後依相對人與申請人林家宇、吳香君於下午 4 時 17 分開始之通訊軟體對話內容，雙方均有充滿抱怨及些許指責之語氣，氣氛固非平和，申請人言論中雖有「各位另外找新的老闆吧」、「想上班的再告訴我」兩句，但申請人林家宇隨即追問是否為解僱之意思，相對人立即答以「不是，只是建議而已」、「我請大家趕快把假放一放吧，免得越堆越多」，且林家宇亦回稱「了解」、「目前我無此規劃」等語可知，相對人並無拒絕團體協約協商之意思，難認相對人有不當勞動行為之認識。且其後雙方於 9 月 23 日於雙方以通訊軟體對話時，相對人提議由其另一位助理郭○岑協商時擔任紀錄，林家宇答以「這部分也反對」，相對人表示「我沒有施壓，請勿自行扣帽子」、林家宇回以「你就是施壓，不然來去裁決要不要」(相證 8 第 8 頁)，顯然申請人林家宇在與相對人談話時，是採取強勢之

1 態度；其後相對人告知申請人林家宇、吳香君同意於
2 同年10月7日開始第1次協商會議(相證8第12頁)，
3 從整體觀察上述過程觀察，尚不能僅擷取相對人於同
4 年9月21日通訊對話中之「各位另外找新的老闆吧」、
5 「想上班的再告訴我」兩句話，即謂相對人之言論違
6 反團體協約法第6條第1項之誠信協商義務。

7 (5) 又雙方於109年10月7日開始進行團體協約之協商時，
8 申請人工會當場提出之團體協約草案(相證9，下稱
9 第2版草案)與之前於同年9月21日交付之團體協約
10 草案第1版(相證6)之內容相對照，其中第1、2、6、
11 7、16、18、19條均有內容之更改，此觀相證18之對
12 照表即明，惟相對人並未就此提出異議而進行逐條討
13 論，時間自上午10時11分起至中午12時35分止，
14 共約2小時20餘分鐘(申證22-1)，且雙方討論內容
15 已將全部條文初步討論過，並同意於同年11月6日繼
16 續第2次之協商(申證22-1倒數第2頁之編號2304)，
17 再就事後雙方於10月7日確有進行團體協約草案各條
18 文之實質協商，更足佐證相對人於同年9月21日通訊
19 對話中之「各位另外找新的老闆吧」、「想上班的再告
20 訴我」兩句話，並無所謂拒絕與申請人工會進行協商
21 之意思，自無所謂不當影響、限制或妨礙申請人工會
22 活動之情形。

23 3. 綜上，相對人於109年9月21日Slack工作群組內之「各

位另外找新的老闆吧」、「想上班的再告訴我」等內容，不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為及違反團體協約法第 6 條之誠信協商義務，申請人此部分之主張為無理由，不能准許。

(二)確認相對人於 109 年 10 月 2 日、10 月 8 日、10 月 9 日分別發布《違失工作定義》、《出缺勤打卡規則》、《請假規則》、及《加班規則》之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款、違反團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為：

1. 按團體協約法第 6 條第 1 項後段課予勞資雙方有團體協商之義務，係指就當勞資一方請求他方針對勞動條件等進行協商時，他方無正當理由時，不得拒絕團體協商；同條項前段則課予勞資雙方誠信協商之義務，亦即勞資雙方進入團體協商程序後，雙方需秉持誠信原則進行協商。而按團體協商之主體為工會與雇主，協商過程中，自應互以他方為協商對象，方符合團體協商、協約自治之真諦。次按，「原則上雇主如迴避工會，而直接與工會會員進行個別協商，或徵求個別工會會員之同意或意見，或向個別會員為說明或通知，此等行為實係忽視團體協商，其結果將使團體協商空洞化，令進行中之團體協商意義盡失，故應解為係違反誠信協商義務」、「團體協商是一種勞資之間共同決定勞動條件的過程，勞資雙方對於協商中之勞動條件，不僅負有需積極地透過團體協商來決定勞動條件之義務，也負有消極地不單方進行決定或變更之義務。因之，雇主

在協商過程中未充分地與他方進行協商，便單方地表明實施公司方案、片面決定或變更勞動條件，也應解為係違反誠信協商義務」（參照高等行政法院 104 年度判字第 740 號判決意旨）。

2. 經查，本件協商程序之開啟時點為 109 年 9 月 21 日下午 4 時許申請人林家宇、吳香君交付工會函及第 1 版團體協約草案予相對人時，嗣相對人於 109 年 10 月 2 日、10 月 8 日、10 月 9 日分別發布《違失工作定義》、《出缺勤打卡規則》、《請假規則》及《加班規則》，其中關於 109 年 10 月 2 日公布之《違失工作定義》係指「未執行 asana 登錄工作，未於工作截止日前提交工作，未確實執行專案工作，及其他空戰業務工作之未確實執行」，而該文之標題為：「空戰組應確實執行工作，至今年底違失工作不得超過 3 件」（申證 3 第 1 頁）及「辦公室主任應督導認確實執行工作，全年違失工作不得超過 9 件」（申證 3 第 5 頁），且辦公室主任違失工作之定義內容更多、範圍更廣（申證 3 第 5 頁第 7 行起），依其文義含有未達到將予懲戒之意味；再觀之其後相對人之貼文稱：「員工於工作期限內確實完成工作是基本的，有沒有做到是會作紀錄的，本次予以警告，請積極改善工作態度和狀態。」（申證 3 第 3 頁第 9 行），實際上亦有予以警告處分之事實，相對人辯稱實際上並未予以警告處分云云，顯與上開證物之內容不符，難以採信。另相對人 109 年 10 月 8 日（即第 1 次團體協約協商之翌日）訂

定《林穎孟辦公室出缺勤打卡規則》，並於 10 月 9 日實施，該規則第二點之「上下班打卡原則」與申請人林家宇、吳香君 109 年 9 月 21 日交付相對人之 109 年 9 月 21 日版之團體協約草案第 2 條之打卡規定相關；且第三點之「上班時間」與草案第 1 條工作時間相關；第四點之「請假起訖時間」與草案第 5 條規定相關；並新增第六點之職務代理人制度。又《請假規則》亦與草案之第五點相關；《加班規則》之內容則與草案之第四點相關，則相對人於雙方之團體協約協商程序已經開啟，且已於 109 年 10 月 7 日進行第 1 次協商之後，卻將協約草案已有之相關事項單方訂定規定，揆諸上開說明，其行為有違誠實信用原則，自構成違反團體協約法第 6 條第 1 項誠信協商義務。再者，按團體協約協商為工會重要任務之一，申請人工會進行團體協約協商當然亦屬工會活動，相對人之上開行為自亦屬不當影響、妨礙或限制申請人工會之工會活動，自構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

3. 相對人辯稱上開辦法均係將相對人辦公室行之有年之規定，相對人為求明確將之明文化而已，惟為申請人所否認。查本會於 110 年 3 月 31 日之調查程序時，申請人吳香君 5 人均稱之前從未有人被記警告；申請人林家宇並稱上下班需打卡之事情，在錄音中多次提及過去未實施；過去上班時間有 10 點至 7 點、9 點至 6 點、9 點半到 6 點半；請假部分過去也沒有一次要請半日之規定，不需寫假條只要向申

1 請人吳香君報告登記於行事曆即可，也沒要求在 3 日前以
2 書面敘明理由之規定；代理人制度曾討論過但沒有定論；
3 遲到早退無相關規定；加班不需申請也無加班費，只要登
4 記在行事曆即可等語（110 年 3 月 31 日第 3 次調查會議紀
5 錄），再參諸 109 年 9 月 23 日相對人於通訊軟體對話時稱：

6 「我仔細看了一下 5/28 管理群組討論，原來為什麼討論到
7 打卡鐘，是因為我當時看了每個人的時數情況，發現陸戰
8 沒休假...這就是本辦公室唯一一次討論到全辦公室要打卡
9 的事情...，之後就沒有任何關於辦公室制度要打卡的討
10 論...但沒關係，重點還是解決上班休假問題。既然現在看
11 起來辦公室各位都想要打卡（？）我剛剛想一想，我覺得
12 可以約 10/7 早上 10 點。」（相證 8 第 1 頁），可知相對人
13 在 10 月 8 日公布《出缺勤打卡規則》之前，雙方之間並無
14 出缺勤打卡之實施及相關規定。惟依勞動基準法第 30 條第
15 5 項：「雇主應置備勞工出勤紀錄」，同法施行細則第 21 條：

16 「...所定出勤紀錄，包括以簽到簿、出勤卡...或其他可資
17 覈實記載出勤時間工具所為之紀錄。」，故置備出勤紀錄是
18 雇主的法定義務，則相對人設置打卡設備要求助理打卡之
19 行為，係遵守勞動基準法之行為，固無不當，但觀上開《林
20 穎孟辦公室出缺勤打卡規則》第二點之「上下班打卡原則」，
21 該條之內容尚有其他之規定，然而除設置打卡規定外，其
22 餘之事項即應於團體協約協商時討論，尚不得於協商開啟
23 後由雇主單方訂定之。茲相對人於協商程序開啟後之 10 月

2 日頒布《違失工作定義》，於第 1 次團體協約協商後訂定《出缺勤打卡規則》、《請假規則》及《加班規則》之行為，即屬未經雙方協商即單方擅自採取行動訂定勞動條件之行為，揆諸前揭說明，自屬違反團體協約法第 6 條第 1 項之誠信協商義務及構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

4. 綜上，本件申請人工會既委任申請人林家宇、吳香君為協商代表與相對人進行相對人辦公室之團體協約協商，則該團體協約協商即屬申請人工會之工會活動，而相對人卻於協商程序開啟後之 10 月 2 日頒布《違失工作定義》，於第 1 次協商後之 10 月 8、9 日訂定《出缺勤打卡規則》、《請假規則》及《加班規則》，顯然影響雙方團體協約協商之進行，揆諸上述之判決及本會裁決決定意旨，自屬不當影響、妨礙或限制申請人工會之工會活動，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款及違反團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為。

(三) 確認相對人在雙方勞資爭議調解期間，於 109 年 11 月 27 日將申請人吳香君、林家宇以違反工作規則情節重大等理由解僱，不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 3 款及第 5 款之不當勞動行為：

1. 按勞資爭議在調解、仲裁或裁決期間，資方不得因該勞資爭議事件而歇業、停工、終止勞動契約或為其他不利於勞工之行為；勞方不得因該勞資爭議事件而罷工或為其他爭議

行為，勞資爭議處理法第 8 條固定有明文。申請人雖主張勞資爭議調解期間，相對人竟於 109 年 11 月 27 日解僱申請人吳香君、林家宇，無視勞資爭議法第 8 條在調解期間，資方不得終止勞動契約之規定云云。惟查，有關不當勞動行為裁決制度，係以違反工會法第 35 條及團體協約法第 6 條為救濟對象，相對人於 109 年 11 月 27 日將申請人吳香君、林家宇以違反工作規則情節重大等理由解僱之行為，是否因違反勞資爭議處理法第 8 條之規定而無效一節，並非本會審理範圍，尚無論述之必要。

2. 關於工會活動正當性之一般性基準：(一) 在主體上：工會活動，並無以團體協商之主體為必要，即使工會會員未依照工會具體指令而為行動，如符合工會活動方針，仍得視為係得到工會默示同意之工會活動。(二) 在目的上：工會活動並非專以實現團體協商為其目的，僅須以勞工相互扶持為目的即可。(三) 在態樣上：工會活動原則上不容許違反勞動契約、誠實義務、及阻礙雇主業務（104 年勞裁字第 50 號裁決決定書參照）。換言之，工會活動，原則上不容許違反勞動義務、違反誠實義務，阻礙業務等；故而，關於工會活動的態樣，以下 3 點一般而言會成為問題：1. 就業時間外之原則...2. 企業秩序的遵守...3. 誠實義務的遵守：工會活動即使沒有上述 2 個問題，亦即，即便是在就業時間外且於事業場外為之者，勞工作為勞動契約上的一般義務而負有誠實義務，仍受到一定的制約。例如積極地

發送妨礙雇主營業的傳單的行為即為此例。這樣的行為具有正當性而能免責者，限於附隨於罷工之杯葛行為，換言之，作為爭議行為而具有正當性者方能免責（荒木尚志，勞動法第4版，頁717-718）。又屬於工會活動一環之爭議行為，於勞資爭議處理法第55條第1項規範之意旨亦指明：「第一項規定爭議行為應依誠實信用及權利不得濫用原則為之，亦即進行爭議行為之主體、目的、手段、程序等均須具有正當性。」上開日本學說及法條之內容均足供參考。

3. 查相對人於109年11月27日解僱辦公室主任即申請人吳香君、林家宇2人，係以符合勞動基準法第11條第5款不能勝任工作、第12條第1項第2款對於雇主實施暴行或有重大侮辱之行為及第4款違反工作規則情節重大為其理由，茲就其解僱行為是否構成不當勞動行為，析述如下：

(1) 依前所述，雙方於109年10月7日為第1次團體協約之協商後，相對人於109年10月14日要與申請人簡崇晉單獨談話前，申請人吳香君、林家宇即告知不能談例、休假之問題，應在團體協約協商時談，相對人表示簡崇晉請假上課即不能工作，而要談上課請假的問題，係屬雇主勞務指揮權之行使，雙方爭論了20餘分鐘後，申請人吳香君、林家宇讓步退出會議室，由相對人與申請人簡崇晉單獨談。2人會談時，相對人詢問之問題為：何人指示他可以請假上課時還要邊工作？是申請人吳香君、林家宇嗎？簡崇晉答可能要找

1 一下看是不是有紀錄，有點忘記是文字還是口頭；相
2 對人稱沒關係必須查清楚，因為這是不合理的，伊一
3 直以為是請假；相對人詢問一例一休是希望於勞資會
4 議談嗎？簡崇晉答是；相對人又稱伊一直以為請假就
5 不要工作，寫在請假行事曆不是請假不合理、很奇怪；
6 簡崇晉答以是吳香君跟他討論過的方式；相對人追問
7 請假邊工作是簡崇晉自己要求或有人要求？伊認為這
8 是一種不合理的狀態；簡崇晉答以相對人從未與他談
9 過這問題；相對人稱不是在施壓，伊覺得是不合理的
10 狀態（指請假上課時邊工作），簡崇晉不能逼迫伊做出
11 不合理之勞務指示等，從其談話內容可知，相對人之
12 談話一直圍繞此一問題重複詢問，在談話經過約 14 分
13 37 秒後，申請人吳香君、林家宇敲門要求開門，簡崇
14 晉詢問要開門嗎？相對人答以不要，繼續其談話。其
15 間敲門動作則持續中，直至約 3 分鐘後之 17 分 54 秒，
16 簡崇晉自行開門，申請人吳香君、林家宇進入會議室
17 質問相對人為何不開門，指摘這是施壓工會會員之行
18 為。其後雙方開始爭吵，其間申請人林家宇於對話中
19 有稱相對人「慣老闆」、「市議會郭○銘」，並多次說「你
20 不要碰我」、「你性騷擾」，相對人多次答以「你擋住我」、
21 「你為什麼要擋住我」，雙方激烈爭吵直至 29 分 28 秒
22 止，此有申證 6-1 及相證 19 之錄音譯文可稽。相對人
23 此部分之行為申請人並未主張構成不當勞動行為，本

會自不予判斷，惟觀之雙方爭吵之激烈情形可知，雙方之關係趨於非常緊繃且對立嚴重之狀態。

(2) 嗣於 109 年 11 月 3 日林家宇向鏡週刊爆料，經刊登後，次日其他媒體競相採訪，林家宇等人並接受三立、民視之採訪，並有 4 位助理向蘋果日報及聯合報等媒體爆料，致除上開媒體外，東森新聞、風傳媒、ETtoday 新聞雲、聯合新聞網、民視新聞等媒體紛紛以「涉嫌詐領助理費挪用公款，美女議員林穎孟遭控慣老闆」、「甜心議員林穎孟是假面慣老闆？被助理集體投訴還涉詐領助理費」、「請生理假要求附憑證」、「林穎孟遭助理指控三大罪狀：1.慣老闆-違法要求女助理請生理假憑證。2.詐領助理費-107 年安排前男友當人頭助理。3.挪用勞健保費-今年 2 至 5 月 20 多萬未繳辯解周轉」等內容，競相大幅報導，申請人林家宇更接受訪問向媒體說明其所指控之內容，其中包括媒體所載之三大罪狀在內，有申證 25、相證 16 媒體報導之照片及部分內容可稽；而上開向媒體爆料之事，係經申請人林家宇、吳香君、簡崇晉、陳威翰、歐陽政杰 5 人之共同同意而為之，為申請人 5 人所自承（參 110 年 3 月 18 日第 2 次調查會議紀錄第 9 頁 17 行、110 年 3 月 31 日第 3 次調查會議紀錄第 10 頁 16 行）。茲本爭點所應判斷者，厥為申請人爆料之主要內容即上開所謂三大罪狀之行為，是否為申請人工會之正當工會活

動？

(3) 按對於爭議行為或工會活動，以及要求團體協商而給予法律保護（刑事免責、民事免責、免於不利益待遇之保護），無論何者，皆限於該等行為具「正當性」時，方給予法律保護（參照日本工會法第 1 條第 2 項、第 8 條）（菅野和夫，勞動法第 12 版，頁 962）。我國工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款所指之工會活動，解釋上自係指正當之工會活動而言，應無疑義。又關於工會或工會會員所為之批判性活動之正當性，應以該批判之真實性以及雇主之反駁可能性為中心，並斟酌是否逸脫表現方法之界限、該批判對於企業之影響、工會或工會會員進行該批判之原因等，加以判斷（本會 105 年勞裁字第 32、40 號決定書參照）。經查，本件申請人林家宇等 5 人事前同意後，由林家宇於 11 月 3 日先向鏡週刊爆料，其後其他媒體競相訪問報導，申請人 5 人事先並未經由申請人工會理事會之決議，故應無事前經理事會決議之情形。再就媒體所刊登之申請人主要爆料內容即其所宣稱相對人之三大罪狀觀之：

A. 有關「慣老闆-違法要求女助理請生理假憑證」部分：

經查，所謂「慣老闆」意指不遵守勞動基準法相關規定之雇主，其詞意帶有貶義，且觀諸 109 年 10 月 14 日相對人與申請人簡崇晉單獨談話約 17 分鐘後，

申請人林家宇、吳香君進入會議室指責相對人不應對簡崇晉一人施壓，引致雙方爭吵時，林家宇多次有使用「慣老闆」一詞指責相對人，足認媒體使用之「慣老闆」應係申請人林家宇等人爆料時所使用之詞。而關於違法要求女助理請生理假憑證一事，查雙方於109年10月7日第1次團體協商討論至相對人當日所提之草案第2版第6條關於請假之程序時，吳香君：「...比如說像女生有生理假，生理假要如何舉證？」、林家宇：「你就拍一下有血的衛生...」（開玩笑之口吻）、相對人：「也是要憑證啊」、吳香君：「...所以我要問的是生理假的憑證是甚麼？」、相對人：「生理假憑證喔（長嘆一口氣）我想一下好不好」（申證22第10頁、申證22-1第29頁），上開內容經本會於第4次調查會議，當場勘驗申證22之錄音光碟其中1分17秒至1分21秒後確認屬實，尤其相對人說「生理假憑證喔」之後，確實可聽到相對人有「長嘆一口氣」，然後接著說「我想一下好不好」，且雙方當時協商之口氣平和，氛圍良好。由上引之討論內容可知，關於生理假是否需要憑證一事經吳香君提出後，相對人初步反應為也需憑證，經吳香君再詢問如何舉證時，相對人於長嘆一口氣後，稱伊要想一想，可見相對人就生理假必須要憑證一事，尚在考慮中並未定案。申請人就雙方在團

1 體協約協商中尚未定案之條文內容有爭議時，本可
2 透過第 2 次或之後之團體協約協商解決，更何況雙
3 方於第 1 次協商結束時即訂於 109 年 11 月 6 日進行
4 第 2 次協商，此觀申證 22-1 倒數第 2 頁背面即最後
5 1 頁「(吳香君)對啊，你現在訂好一個月，那你就
6 要用一個月來跟我們討論」(編號 2303)、「(林穎孟)
7 那就是一個月阿，11/6 嘛」(編號 2304)、「(吳香君)
8 那就先這樣，謝謝」(編號 2307)，則申請人擷取協
9 商中尚未定案尚待討論之議題其中相對人之一、兩
10 句話，於距第 2 次協商日期僅 3 天前即逕向媒體為
11 「慣老闆-違法要求女助理請生理假憑證」之爆料，
12 申請人吳香君等人明知生理假憑證一事於協商時尚
13 未定案，卻向媒體為此部分爆料行為，其此部分之
14 爆料內容，難認與真實情形相符。再者，雙方原訂
15 於 11 月 6 日即爆料後之 3 天即進行第 2 次協商，申
16 請人吳香君等人卻選擇於第 2 次協商前 3 天向媒體
17 爆料，其原因顯針對相對人於 109 年 10 月 14 日與
18 簡崇晉單獨談話所引起之爭端而為。再者，由媒體
19 刊載之內容，大部分之報導篇幅都集中在有關相對
20 人三大罪狀部分，至於相對人之解釋僅佔少數篇幅
21 (如相證 16 第 8 頁背面、第 11 至 12 頁)，從以上
22 情事綜合以觀，申請人向媒體為此部分爆料之行為，
23 其手段與團體協約協商之續行難認有何相關聯，亦

1 難謂符合工會活動方針；另考量相對人係民意代表，
2 其行為受媒體高度興趣及注意，且本件之雇主僅相
3 對人 1 人，與一般雇主係公司擁有人資、法務部門
4 之人力資源而處於優勢地位之情形不同；且民意代
5 表必須於下屆選舉中當選，始能繼續其議員資格，
6 方有再聘用助理之補助，故如民意代表如本件般被
7 助理爆料上述之內容，對其形象將有極大之影響，
8 更對其下次選舉之當選與否產生重大之影響，其情
9 形實不能與一般公司雇主之情形等同視之。本會綜
10 合上述內容考量申請人之爆料對相對人之影響、該
11 爆料內容對於身為民意代表之相對人之影響、申請
12 人爆料之原因等因素，認其行為已逸脫表現方法之
13 界限，不具正當性，自不能認屬正當之工會活動。

14 B. 關於「詐領助理費-2018 年安排前男友當人頭助理」
15 部分：申請人在調查會議中從未主張相對人曾有因
16 其所爆料之事，因而有遲發或未發助理薪資之情事；
17 而相對人於媒體採訪時稱：「她請男友當助理，並無
18 不法，葉雖沒進辦公室但有協助她處理外面的事，
19 今年（109）她與葉分手後因需影片剪接人才，才請
20 他公司的員工接手，他們都有做事絕非詐領」（相證
21 16 第 8 頁反面），則申請人林家宇、吳香君所爆料
22 之內容，已難認與真實情形相符。再者，此部分爆
23 料內容與申請人之會務並無任何關聯，難認係屬工

會活動；又雙方早已預訂於 11 月 6 日即將進行第 2 次協商，故亦與申請人所主張之爆料行為係為促進協商之進行無涉。再者，如申請人確實握有證據足認相對人涉有此犯罪行為，自可向檢察機關提出告發；又依其所爆料之內容，相對人行為係觸犯刑法、貪汙治罪條例，均屬重罪，且有使社會大眾誤認相對人確有貪污之行為。綜上，其此部分言論，不但與工會之會務無關，難認係屬工會活動；退步言之，縱認係屬工會活動，其爆料之原因顯與對相對人於 109 年 10 月 14 日與簡崇晉單獨談話所引起之爭端而為，其內容係對相對人做不相當之個人攻擊、暴露其私事；且其爆料對相對人民意代表之形象將有極大之負面影響，而相對人之回應所佔媒體報導之篇幅相對地少，核其行為顯逸脫表現方法之界限，不具正當性，亦無從認係屬正當之工會活動。

申請人固主張申請人林家宇受採訪是針對工會部分而為陳述云云，然從媒體刊載之全部內容即相證 16 觀之，並無任何提及申請人等係因其會員身分遭受打壓或相對人之行為有何影響申請人工會之活動，難認與會務有關。退步言之，縱認係屬工會活動，亦無從認其此部分爆料行為係屬合法正當之工會活動。

C. 關於「挪用勞、健保費-今年 2 至 5 月 20 多萬未繳辯解周轉」部分：查依相對人所提之繳納勞、健保

費之紀錄資料可知，109 年 2 月份應繳日為 3 月 25 日，相對人係分別於 5 月 14 日匯款 100,000 元、7 月 7 日匯款 52,167 元、7 月 21 日匯款 55,748 元；3 月份應繳日為 4 月 25 日、4 月份應繳交之日期 5 月 25 日、5 月份應繳交之日期 6 月 25 日，此 3 個月相對人之匯款日期及金額均與 2 月份之分期及金額相同，此觀相證 12 即明。再依其上之記載，6 月份應繳日為 7 月 25 日，相對人係於 8 月 17 日始匯款，亦有遲延之情事；惟 109 年 7 月及 8 月則均有按時繳交。依上可知，申請人林家宇、吳香君等所主張相對人於 109 年 2 至 5 月之勞、健保費有遲繳一事，固然屬實，惟其後相對人均已補繳完畢，且同年 7 至 8 月則無遲繳，且就遲繳部分亦已繳交滯納金。依上述相證 12 之繳納勞、健保費之資料，相對人於同年 2 至 6 月之遲繳勞、健保費，其行為固有不妥，但其後均已補繳保費及滯納金，且就爆料之內容來看，申請人 5 人亦未主張相對人之遲繳已實際上影響助理們勞、健保之權益，此應與申請人會務無關。再者，此為雙方間之勞資事項，如申請人認相對人之上開行為不妥或不當，本得於 3 天後之團體協商中要求其改善之；且相對人於其後 7、8 月份之勞健保費均已按時繳交，此為申請人吳香君所明知，蓋實際上均係吳香君辦理勞、健保費之繳交手續，乃

1 申請人卻就勞資間之事項不依上述之程序為之，反
2 將之訴諸媒體，使社會大眾因此而對相對人有長期
3 挪用員工之勞、健保費而有經常遲繳之形象，就身
4 為民意代表之相對人而言，其影響當屬重大，故縱
5 認此部分之爆料行為為工會活動，考量申請人爆料
6 之原因、手段之相當性及相對人反駁之效果等因素，
7 足認其行為已逸脫表現方法之界限，不具正當性，
8 亦不能認屬正當之工會活動。

9 4. 綜上，縱雙方因相對人約談簡崇晉一事方爭吵激烈，雙方
10 之關係趨於非常緊繃且對立嚴重之狀態，申請人林家宇、
11 吳香君等人自 109 年 11 月 3 日起開始為前述內容之爆料行
12 為，應係針對相對人約談簡崇晉一事而為，其爆料內容或
13 與會務無關，難認係屬工會活動；縱認係屬工會活動，亦
14 已逸脫表現方法之界限，其行為不具正當性，而非屬正當
15 之工會活動，相對人解僱吳香君等 2 人之行為，自不構成
16 工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。再者，雙方
17 早已訂於申請人開始爆料之日（11 月 3 日）後 3 天（11 月
18 6 日）將進行第 2 次團體協約協商，在申請人為爆料之前，
19 相對人並沒有任何拒絕繼續協商之行為，申請人亦未主張
20 其協商代表於 109 年 11 月 6 日有至相對人辦公室要進行協
21 商，而相對人有拒絕團體協約協商之情事，則相對人自無
22 所謂對於勞工提出團體協約協商之要求或參與團體協約協
23 商相關事務，而解僱或為其他不利待遇之情形，自不構成

工會法第 35 條第 1 項第 3 款之不當勞動行為。又申請人林家宇、吳香君等人於 109 年 11 月 3 日起對媒體為上述內容之爆料行為，或非屬會務事項，縱認係屬工會活動，亦因其手段不具正當性而不能認係合法之工會活動，相對人解僱吳香君等 2 人之行為，無所謂不當影響、限制或妨礙申請人工會活動之可言，自不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。至於相對人對該 2 人所為解僱之處分是否相當，雙方應循民事訴訟之途徑解決，非屬本會之職權範圍之事項。

(四)確認相對人於 109 年 12 月 9 日通知申請人簡崇晉次年不予續聘、109 年 12 月 14 日通知申請人陳威翰次年不予續聘之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 3 款及第 5 款之不當勞動行為：

1. 查相對人於 110 年 11 月 27 日解僱申請人林家宇、吳香君 2 人後，隨即約談申請人陳威翰及簡崇晉，其對話內容「（林穎孟）而且你們兩個是我非常信任的人，到底為甚麼會變成這樣子？...你們有被霸凌嗎？...你們有被逼迫做什麼事嗎？...」、「（陳威翰）...依我自己的立場，我覺得我在工作崗位上我就是做好我認為工作上會正確的事情，...那如果在勞動契約的過程想要談得更仔細的話，我覺得當然對話有必要，如果像林穎孟你覺得是說從一開始協商你覺得是被騙的感覺的話，我也不知道說甚麼。」、「（林穎孟）...我現在被搞得很混亂為什麼，...又到底為什麼會這

1 樣子...就是從 9/21 開始所以你們都知情嗎?...我從頭到尾
2 都就是一直被蒙在鼓裡然後很多事情我又不能找你們討論，
3 都要被打斷然後都要被逼迫，說我不能這麼做，所有的工作
4 都不能溝通。」、「（陳威翰）我覺得應該也不是沒有
5 辦法溝通，我們還是繼續在 asana 上面不然在 slack 上有丟
6 訊息給你...」、「（林穎孟）...我想要了解的是從 9/21 開
7 始的時候為什麼會做出這樣的決定，這是香君跟林家宇兩
8 個人做的決定還是，你們大家都覺得是這樣子，那到底需
9 要的是什麼？想要得到什麼？」、「（陳威翰）從一開始
10 就是想把勞動條件談好。」（以上參申證 30 第 1 頁）、「（林
11 穎孟）如果你們要談勞動條件當然是大家一起談，決不是
12 透過兩個人...」、「（陳威翰）（好我自己就是希望勞動
13 的規矩談清楚...」、「（林穎孟）這就是我想做的事啊...
14 從頭到尾不就是，那為什麼會變成這樣，我想問當時為什
15 麼要騙我？」、「（陳威翰）你覺得那一點受騙？」、「（林
16 穎孟）從第一次 9/21 的時候就被騙啦」、「（陳威翰）被
17 騙什麼」、「（林穎孟）...被騙什麼，從頭到尾我都不知
18 道是要談什麼啊，我就被這樣子貿然衝進來你們不都是有
19 錄音檔」、「（陳威翰）對啊，那就是內容啊」（以上參申
20 證 30 第 2 頁）、「（林穎孟）你覺得你們沒有騙我？...」、「
21 「（陳威翰）...當時他們說要談勞資協商，吳香君、林家
22 宇確實有問我們說要談勞資協商，然後讓他們代表，那我
23 們同意。」、「（林穎孟）我知道我只是說沒人跟我講」、

1 「（陳威翰）那沒有被騙的問題。」（以上參申證 30 第 3
2 頁）、「（林穎孟）像我剛才跟各位討論的工作狀態，我再問
3 說怎麼調整，怎麼大家需要甚麼大家想要甚麼？我們來討
4 論調整這些事情，這些事情都應該屬於辦公室，內部而已
5 不該讓其他人知道。」、「（陳威翰）這個能不能有個比較明
6 確的規範準則，我們比較好遵守。」、「（林穎孟）可以啊，
7 我就加在辦公室準則上面讓大家確認...好嗎」、「（簡崇晉）
8 好。」、「（林穎孟）如果我們再繼續這樣子比方說像爆料阿
9 什麼的，然後內容還那麼不實，我們的信任都已經崩解了
10 啦。...何況我覺得兩位是非常無辜的啦，我不覺得兩位有
11 什麼傷害我的地方，要這樣子抹黑我的地方，所以我還是
12 希望可以好好跟兩位一起，好好把工作做好，好不好？...
13 所以你們剛剛有講要幹嘛嗎？就是你們要想要什麼東西啦？
14 可不可以寫給我好不好？寫給我假日禮拜一再給我...」（以
15 上參申證 30 第 8 頁）、「（簡崇晉）禮拜三，因為我禮拜一
16 二要上課」、「（林穎孟）還是禮拜一開會就好了，就是把你們
17 要想的東西，告訴我吧...那我跟各位討論的東西拜託就
18 是不要再跟任何人去不知道要幹嘛...」（以上參申證 30 第
19 9 頁）。

- 20 2. 從上述之談話可知，相對人於 11 月 27 日與申請人陳威翰
21 及簡崇晉談話時，仍然認為申請人吳香君、林家宇於同年
22 9 月 21 日下午 4 時許將工會函文及草案第 1 版交付予伊時，
23 因事前並未告知伊要談之內容，伊認為係受騙，並問申請

1 人陳威翰及簡崇晉事前是否知情？雖經陳威翰解釋申請人
2 吳香君、林家宇事前確實有問他們說要與相對人談勞資協
3 商，讓他們代表，申請人陳威翰及簡崇晉同意，目的是將
4 勞動條件談好，惟相對人仍堅稱伊當日係受騙。其後林穎
5 孟表示還是希望可以跟二人一起好好將工作做好，要求兩
6 人將想要的告訴伊，並訂於星期一（11 月 30 日）繼續討
7 論，並一再強調雙方間之討論內容不得再跟非辦公室之任
8 何人提及。按與雇主進行團體協約之協商為工會主要任務
9 之一，且如前所述，本會認申請人吳香君、林家宇於同年
10 9 月 21 日將工會函文及草案第 1 版交付相對人時，為雙方
11 協商程序之開啟，而工會是否進行與雇主之團體協約之協
12 商及何時開始啟動協商程序，為工會內部之事務，依工會
13 自主性之原則，本無需事先告知雇主。相對人在 11 月 27
14 日約談中一再表示伊事前並不知情，申請人亦未告知，故
15 認伊自 9 月 21 日起一直受騙云云，亦顯露其因申請人吳香
16 君、林家宇為申請人工會代表與相對人進行團體協約協商
17 一事，而對申請人及申請人工會具有敵意。再者，如上相
18 對人與簡崇晉、陳威翰二人之談話亦可知，相對人於談話
19 中確認陳威翰等 3 人係事前同意委任吳香君、林家宇為協
20 商代表及其後之爆料一事，惟其後又繼續討論工作之事情，
21 應可認定已表示伊不追究陳威翰及簡崇晉之前同意委任申
22 請人吳香君、林家宇之行為。

23 3. 又因申請人陳威翰及簡崇晉不認同相對人之觀點，且堅持

1 申請人僅是要與相對人討論勞動條件，雖相對人表示該二
2 人可將想要的事項寫給伊，並訂於 11 月 30 日繼續討論辦
3 公室應遵守之準則，且一再強調不得將討論內容告知辦公
4 室以外之人。其後相對人於 109 年 11 月 27 日與簡崇晉、
5 陳威翰談話後，分別於 109 年 12 月 9 日通知申請人簡崇晉、
6 於 12 月 14 日通知陳威翰續年度不予續聘，距伊與申請人
7 陳威翰及簡崇晉談話之日僅 10 餘日。綜合自 109 年 9 月
8 21 日起相對人與申請人吳香君、林家宇間不愉快之對話，
9 其次於 10 月 14 日相對人單獨與申請人簡崇晉閉門談話 14
10 分鐘左右，引起申請人吳香君、林家宇與相對人之激烈衝
11 突，其後 11 月 3 日起申請人等人對外爆料，相對人於 11
12 月 27 日解僱申請人吳香君、林家宇，同日約談申請人陳威
13 翰及簡崇晉，知悉並確認該 2 人係事前同意由申請人吳香
14 君、林家宇為代表進行協商並同意爆料之行為，其後分別
15 於 109 年 12 月 9 日及 14 日分別通知申請人簡崇晉、陳威
16 翰次年度「不予續聘」，各該行為時間密接，從整體勞資
17 關係脈絡觀察，相對人顯係因申請人簡崇晉、陳威翰亦授
18 權申請人吳香君、林家宇為協商代表並同意爆料之行為一
19 事甚為反感，其有不當勞動行為之認識實屬明顯。故相對
20 人於上開事件後，通知簡崇晉、陳威翰到期「不予續聘」
21 之行為，係屬對於勞工參加工會活動而為之不利待遇，亦
22 係對於勞工提出團體協約協商之要求或參與團體協約協商
23 相關事務而為之不利待遇，構成工會法第 35 條第 1 項第 1

款及第 3 款之不當勞動行為。

4. 查相對人通知申請人簡崇晉、陳威翰次年度「不予續聘」之行為，除削弱申請人工會之組織外，並有可能進一步造成寒蟬效應，降低工會會員參與工會活動之意願，故其「不予續聘」之行為係不當影響、妨礙及限制申請人工會之組織或活動，亦構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

5. 相對人抗辯申請人簡崇晉向伊表示，因面臨撰寫碩士論文之問題，且課業負荷沉重，有考慮先將相對人助理之工作告一段落，雙方遂合意 109 年 12 月 31 日勞動契約期滿終止後便不再續聘；陳威翰表示想參選 111 年市議員，但還想繼續擔任助理，利用閒暇時間耕耘選區云云，惟申請人簡崇晉於調查程序時稱當日伊係表示想依循以往模式一邊工作一邊上課；12 月 9 日相對人告知定期契約至年底，伊表示有認知相對人之堅持，但仍有回任之意願（參 110 年 3 月 31 日第 3 次調查會議紀錄第 8 頁）。陳威翰則稱伊於 12 月 7 日、10 日及 14 日都明白表示有意成為專業幕僚或參選，且詢問親友意見後暫不參選，且稱有回任之意願（參 110 年 3 月 31 日第 3 次調查會議紀錄第 8 至 9 頁），顯見相對人所為抗辯，尚無足採。

6. 綜上，申請人簡崇晉、陳威翰均表示願繼續工作，而相對人於 109 年 11 月 27 日與該 2 人之談話中已有不再追究該 2 人之前行為之意思，詎相對人其後仍「不予續聘」，顯係

1 針對其等之前同意委任申請人吳香君、林家宇 2 人為團體
2 協約協商代表及同意爆料一事而為，其所辯自不足採。

3 (五)相對人於 109 年 12 月 9 日通知申請人歐陽政杰次年「不予
4 續聘」之行為，不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 3
5 款及第 5 款之不當勞動行為：

6 1. 申請人歐陽政杰之聘書，亦同為 1 年期之契約，第 1 次之
7 契約係自 108 年 11 月 18 日起至 108 年 12 月 31 日，第 2
8 次之契約自 109 年 1 月 1 日起至 12 月 31 日（相證 32）。

9 2. 申請人歐陽政杰於 109 年 11 月 13 日臉書上留言：「台女、
10 不不不是穎孟，我打錯」，同日申請人歐陽政杰又在個人臉
11 書公開發文謂：「老闆在外面說主管能力很差這完全不是事
12 實。我也是最近因為這次事件，主管不再掩飾後，才知道
13 我老闆是個草包＋低能。都是主管幫她掩飾得太好了，專
14 業幕僚的能力就是能把草包包裝成無害的小白兔」、「退黨
15 當天勸她不要退 隔天怪主管怎麼不阻止她 這不是低能是
16 什麼」有臉書留言相片（相證 33 號）可稽，亦為申請人歐
17 陽政杰所不爭執。相對人抗辯伊於 109 年 11 月 28 日始發
18 現上開留言，於 109 年 12 月 9 日約談申請人歐陽政杰，並
19 要求其就上開辱罵行為為解釋，惟申請人歐陽政杰回以：
20 伊不認為那是辱罵而是評論，相對人要認定有辱罵行為，
21 並非伊所能控制，而不道歉，始不予續聘等語。經查，申
22 請人歐陽政杰在上述留言中先以「台女」稱呼相對人，所
23 謂「台女」一詞，意指對具有不良人格特質之台灣女性之

1 蔑稱，係屬貶義詞；申請人歐陽政杰稱台女指國籍，沒有
2 貶抑的意思云云，與事實不符。其留言先使用「台女」隨
3 後即寫上「不不不是穎孟，我打錯」，因其文字是上下連續，
4 觀其文意顯非是立即更正之意思，而係故意稱呼相對人為
5 「台女」，無所謂寫錯字之可言。其後又未敘述具體事實而
6 留言「才知道我老闆是個草包＋低能。都是主管幫她掩飾
7 得太好了，專業幕僚的能力就是能把草包包裝成無害的小
8 白兔」，其後關於相對人退黨一事又留言「退黨當天勸她不
9 要退，隔天怪主管怎麼不阻止她，這不是低能是什麼」，縱
10 以政治人物對批評之言論應較常人之容忍程度較寬之標準
11 來看，其在公開臉書上所為之上開「台女、我老闆是個草
12 包＋低能、專業幕僚的能力就是能把草包包裝成無害的小
13 白兔、這不是低能是什麼」等言論，已達公然侮辱之程度，
14 超越社會相當性，難認屬言論自由之範疇。且上述之留言
15 內容均與工會會務無關，難認係屬工會活動。而對雇主為
16 公然侮辱，依勞動基準法第 12 條第 2 款之規定，為懲戒解
17 僱之事由，且相對人於 12 月 9 日約談申請人歐陽政杰時，
18 申請人歐陽政杰亦對上開行為不為道歉，綜合上述之事實，
19 相對人通知「不予續聘」之行為，難認與申請人歐陽政杰
20 具會員身分或參與工會活動有關，自非係因申請人歐陽政
21 杰參與工會活動而對申請人歐陽政杰所為之不利待遇，亦
22 非是對於勞工提出團體協約協商之要求而為之不利待遇；
23 且其言論既與與會務無關而非工會活動，自無所謂不當影

響、妨礙或限制工會之活動可言，自不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 3 款及第 5 款之不當勞動行為。申請人此部分之主張，不足採信。至於相對人所為「不予續聘」之行為是否相當，非本會所應審酌，應循民事訴訟之途徑解決。

(六)綜上所述，申請人主張相對人於 109 年 10 月 2 日、10 月 8 日、10 月 9 日分別發布《違失工作定義》、《出缺勤打卡規則》及《請假規則》、《加班規則》之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款、團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為；相對人於 109 年 12 月 9 日通知申請人簡崇晉次年「不予續聘」、109 年 12 月 14 日通知申請人陳威翰次年「不予續聘」之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 3 款、第 5 款之不當勞動行為，為有理由，應予准許。至申請人其餘之請求，為無理由，不能准許。

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；又本會斟酌救濟命令之具體內容時，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之公平的集體勞資關係。具體言之，於雇主該當工會法第 35 條第 1 項規定之不當勞動

行為而依同條第 2 項無效之情形，裁決委員會於審酌如何發布本項救濟命令時，係以確認雇主該不當勞動行為無效為原則；其次，對於違反工會法第 35 條 1 項或違反團體協約法第 6 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，先予敘明。本會依本件相關事證確認相對人通知申請人簡崇晉、陳威翰次年度「不予續聘」之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 3 款及第 5 款之不當勞動行為為已足，符合樹立該當事件之公平勞資關係所必要、相當，毋庸再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，亦即申請人請求之救濟命令或因其所依附之請求不被准許或非屬本件適當、必要之救濟方式，均不能准許。

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

八、據上論結，本件裁決申請為部分有理由、部分無理由，爰依勞資爭議處理法第 46 條第 1 項及第 51 條第 1 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 張詠善

1

蔡崧萍

2

李瑞敏

3

蔡志揚

4

侯岳宏

5

張國璽

6

蔡正廷

7

黃雋怡

8

徐婉寧

9

邱羽凡

10

林垠君

11

王嘉琪

12

13 中 華 民 國 1 1 0 年 5 月 1 4 日

14

15 如不服本裁決有關工會法第 35 條第 1 項各款、團體協約法第 6 條第
16 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
17 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
18 起行政訴訟。