

勞動部不當勞動行為裁決決定書

109 年勞裁字第 17 號

【裁決要旨】

相對人員工呂○○職務為兩廳院副總監，參酌勞動部（前行政院勞工委員會）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，並自即日起生效。」可知呂○○當屬於「代表雇主行使管理權之人」甚明。代表相對人行使管理權之呂○○既有上開刺探加入工會方式與反工會活動之言論，堪認代表相對人行使管理權之人確有反工會之動機及行為，可以推定相對人對於申請人工會有嫌惡之意向。又上開相對人經理曾甲○○與組長王○○批評申請人百般刁難員工加入工會等事，實與變形工時實施乙事緊密相關，曾甲○○與王○○言論係呼應副總監呂○○所為，足堪認定。且相對人明知其為上開言論，仍放任不加監督之情事，可以認定該等言論並不違反相對人之意思，甚且至少有容許與默認之行為，並已使其受僱人產生遭受雇主刺探或監視工會活動之印象，則依本會前揭見解，應可認定行為人曾甲○○與王○○乃知悉雇主之意思或體察雇主之意思而為該行為。

相對人員工曾甲○○之職務為演出技術部部門經理，為相對人之一級主管…可知曾甲○○亦屬於「代表雇主行使管理權之人」甚明；至於相對人王○○之職務為安全事務組組長，負責相對人兩廳院所有安全事務，包括管理維安、駐衛警。具體而言，所有兩廳院管理維安、駐警保全、以及協助國安局的安全維護工作等，且負責安全事務組人員輪班事宜，包括勤務工作指導訓練、排班、保全員配置值班情況督導等，可認定王○○具有近似代表雇主行使管理權之人的地位。而徵諸

前述曾甲○○與王○○對於申請人工會之敵意性言論實有支配介入申請人工會之嫌，則相對人既無法舉證曾甲○○與王○○之言論純粹係其個人行為且完全違反相對人之意思，自應認構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

【裁決本文】

申 請 人：國家表演藝術中心國家兩廳院企業工會
設臺北市萬華區萬大路 184 號 2 樓

代 表 人：李惟綱
住同上

代 理 人：淡○○
黃甲○○
住同上

相 對 人：國家表演藝術中心
設臺北市中正區中山南路 21 之 1 號

代 表 人：朱宗慶
住同上

代 理 人：呂○○
蔡○○
張甲○○
住同上

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）109 年 10 月 16 日詢問程序終結，並

於同日作成裁決決定如下：

主 文

- 一、 確認相對人所屬國家兩廳院發出兩廳院人資字第 1091000506 號函文之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
- 二、 確認相對人所屬國家兩廳院經理曾甲○○附件之 1 言論（即 109 年 2 月 19 日 11 時 10 分於申證 1 張貼之發言）與附件之 2 言論（即 109 年 2 月 19 日 17 時 59 分於申證 1 張貼之發言），構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
- 三、 確認相對人所屬國家兩廳院組長王○○附件之 3 言論（即 109 年 2 月 18 日 15 時 15 分於申證 1 張貼之發言）、附件之 4 言論（即 109 年 2 月 20 日於申證 3 張貼之文章）與附件之 5 言論（即相對人 109 年 2 月 25 日 15 時 54 分於申證 3 張貼之發言），構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
- 四、 確認相對人所屬國家兩廳院組長王○○附件之 6 言論（即 109 年 4 月 30 日於申證 4 張貼之文章），構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
- 五、 申請人其他裁決申請駁回。

壹、程序部分：

- 一、 按勞資爭議處理法第 39 條第 1 項及第 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。」。

二、查申請人國家表演藝術中心國家兩廳院企業工會於 109 年 05 月 15 日向本會提出之裁決申請書，其原請求裁決事項為：(一) 請認相對人所屬國家兩廳院安全事務組組長王○○於 109 年 2 月 18 日 15 時 15 分 46 秒，於國家兩廳院內部網站員工園地討論區張貼文章批評申請人工會監事楊○○及理事長李惟綱，以及批評申請人工會等行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

(二) 請認相對人所屬國家兩廳院以 109 年 3 月 26 日兩廳院人資字第 1091000506 號書函干涉申請人工會事務，以及相對人所屬國家兩廳院演出技術部經理曾甲○○於 109 年 2 月 19 日 11 時 10 分及 17 時 59 分、安全事務組組長王○○於 2 月 20 日、25 日以及 4 月 30 日，於國家兩廳院內部網站員工園地討論區張貼文章批評並不當干涉申請人工會事務等行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。(三) 請命相對人應於收受裁決決定書之翌日起 7 日內，於國家兩廳院內部網站首頁，以標楷體 16 字型公告裁決決定主文，並附裁決決定書(含勞動部公文)全文以 PDF 檔案格式提供閱覽，達 10 日以上，並將公告事證送交勞動部存查。

經查本件申請人於 109 年 05 月 15 日送達本件申請書，相對人批評、不當干涉申請人及申請人工會幹部之行為，自 109 年 2 月起發生效力，申請人上開請求，自事實發生之次日起未逾 90 日，故本件裁決申請符合勞資爭議處理法第 39 條及第 51 條第 1 項之規

定，合先敘明。

三、次按不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述者，非為訴之變更或追加，民事訴訟法第 256 條定有明文。又若當事人、訴訟標的及訴之聲明三者均屬相同，縱有補充或更正事實上或法律上陳述之情事，亦無訴之變更或追加可言，應無同法第 255 條第 1 項但書規定之適用（最高法院 96 年度台上字第 2667 號判決可參）。查勞資爭議處理法及不當勞動行為裁決辦法，亦未禁止申請人在不變更訴訟標的之前提下僅補充或更正事實上或法律上之陳述，故就此本會尚得裁量參酌上開民事訴訟法規定為准許。本件申請人國家表演藝術中心國家兩廳院企業工會提出裁決申請後，於 109 年 07 月 30 日第 2 次調查會議變更請求裁決事項如下：

（一）請求確認相對人所屬國家兩廳院安全事務組組長王○○於 109 年 2 月 18 日 15 時 15 分 46 秒，於申證 1 張貼文章批評申請人工會監事楊○○及理事長李惟綱，以及批評申請人等行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。（二）請求確認相對人所屬國家兩廳院以申證 2 之 109 年 3 月 26 日兩廳院人資字第 1091000506 號書函干涉申請人工會事務，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。（三）請求確認相對人所屬國家兩廳院演出技術部經理曾甲○○於 109 年 2 月 19 日 11 時 10 分及 17 時 59 分，於申證 1 國家兩廳院內部網站員工園地討論區張貼文章批評並不當干涉申請人工會事務等行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。（四）請求確認相對人所屬安全事務組組長王○○於 2 月 20 日、25 日於申證 3，以及 4 月 30 日

申證 4 張貼文章批評並不當干涉申請人工會事務等行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。(五) 請命相對人應於收受裁決決定書之翌日起 7 日內，於國家兩廳院內部網站首頁，以標楷體 16 字型公告裁決決定主文，並附裁決決定書（含勞動部公文）全文以 PDF 檔案格式提供閱覽，達 10 日以上，並將公告事證送交勞動部存查。本會考量變更尚未逾越原申請裁決之原因事實，且變更後不致影響調查程序之進行，對相對人亦無程序上之不利益，爰同意申請人之追加、變更。

- 四、 另相對人抗辯其於本件裁決案不具有當事人適格，申請人應對「國家表演藝術中心國家兩廳院」（下稱國家兩廳院）提出裁決之申請，並提出國家表演藝術中心設置條例第 19 條明文與監督機關及勞動主管機關亦有相關函示（相證 1 至相證 3）。惟查，依據「國家表演藝術中心設置條例」第 19 條：「本中心各場館置藝術總監一人，由董事長提請董事會通過後聘任之；受董事會之督導，綜理各場館業務，並應列席董事會議，對外代表所屬場館…」及第 12 條：「董事會之職權如下：一、發展目標及計畫之審議。二、本中心經費之籌募及各場館間公務補助預算之分配。三、各場館年度營運方針之核定。四、年度營運計畫之審議。五、年度預算、決算及績效目標之審議。六、規章之審議。七、自有不動產處分或其設定負擔之審議。八、本條例所定應經董事會決議事項之審議。九、各場館藝術總監之任免。十、其他重大事項之審議即國家表演藝術中心。」等規定，國家表演藝術中心之各場館總監雖得獨立對外代表所屬場館，惟仍受國家表演藝術中心董事會之監督，

且國家表演藝術中心董事會之法定職權，包括各場館營運方針之核定、各項規章審議等，由此可見國家表演藝術中心與國家兩廳院具有上下之指揮監督關係，屬於工會法第 35 條第 1 項所稱「代表雇主行使管理權之人」，申請人以「國家表演藝術中心」為不當勞動行為裁決之相對人具適格性。

再按文化部106年2月2日文藝字第1063002853號函釋：「(一)有關貴中心所屬場館：1、依『國家表演藝術中心設置條例』第3條規定『本中心之業務範圍如下：一、國家兩廳院、衛武營國家藝文中心、臺中國家歌劇院（以下簡稱各場館）之營運管理。……』

，同條例第19條第1項規定：『本中心各場館置藝術總監一人，由董事長提請董事會通過後聘任之；受董事會之督導，綜理各場館業務，並應列席董事會議，對外代表所屬場館。』第19條第2項規定：『藝術總監之職掌如下：一、所屬場館年度營運計畫之擬定。

二、所屬場館年度預算、績效目標之擬訂及決算報告之提出。三、所屬場館人員任免。四、所屬場館業務之執行與監督。五、所屬場館其他業務計畫之核定。……』2. 前開條文已明定各場館之

設置具有相當之獨立性，且設置條例規定各場館置藝術總監一人，對內執行與監督場館業務，對外則有代表所屬場館之權限，已足使不特定第三人確信其有代表所屬場館及行政法人為業務執行之法律權限，應可認貴中心各場館就其本身之業務範圍，有對外為簽約、採購、公文書收發及其他法律行為之權限；並應由藝術總監以各場館代表人之身分簽署相關文件，至其法律效果最終仍歸屬於貴中心。」，可知該函釋第（一）段強調國家兩廳院，其本

身雖有對外為法律行為之權限，然其法律效果最終仍歸屬國家表演藝術中心，申請人無論係以國家表演藝術中心或國家兩廳院為不當勞動行為裁決之相對人，法律效果最終歸屬於國家表演藝術中心，且該函釋亦非說明各場館之對外法律行為僅得以各場館之名義為之，因此申請人以「國家表演藝術中心」為不當勞動行為裁決之相對人，程序上並無不法，併予敘明。

貳、實體部分：

一、申請人之主張及請求：

（一）國家兩廳院藝術總監依據國家表演藝術中心設置條例第 19 條規定應屬工會法第 35 條第 1 項所稱之代表雇主行使管理權之人：

1. 根據「國家表演藝術中心設置條例」第 19 條：「本中心各場館置藝術總監一人，由董事長提請董事會通過後聘任之；受董事會之督導，綜理各場館業務，並應列席董事會議，對外代表所屬場館…」及第 12 條：「董事會之職權如下：一、發展目標及計畫之審議。二、本中心經費之籌募及各場館間公務補助預算之分配。三、各場館年度營運方針之核定。四、年度營運計畫之審議。五、年度預算、決算及績效目標之審議。六、規章之審議。七、自有不動產處分或其設定負擔之審議。八、本條例所定應經董事會決議事項之審議。九、各場館藝術總監之任免。十、其他重大事項之審議即國家表演藝術中心。」等規定，國家表演藝術中心之 3 館 1 團總監得獨立對外代表所屬場館，惟與國家表演藝術中心間，仍有受其督導之責，國家表演藝術中心董事會法定職權，也包括各

場館營運方針之核定、各項規章審議等。復依相對人所提相證 2，文化部 106 年 2 月 2 日文藝字第 1063002853 號函說明一（二）所載：「...2.上開規定似僅屬行政法人內部組織設立或解散之規定，尚難認有授權該內部組織得對外為法律行為之意旨，應認定無以自己名義對外為法律行為之權限。...3.如僅屬單純收發文之事實行為，不涉及權利義務之變更者，則非不得為之。...4.至於對外為法律行為，則以貴中心之名義為之，由董事長署名，並註明依分層負責規定，授權附屬作業組織及附設演藝團隊之負責人(如召集人、音樂總監等)決行。...」可稽。

2. 據此，國家表演藝術中心為行政法人，國家兩廳院為其轄下所屬場館，為具有營利事業登記資格之事業場所。國家表演藝術中心與國家兩廳院間，仍具有上下從屬關係，國家兩廳院藝術總監應解釋為代表行政法人國家表演藝術中心行政管理權之人，相對人應以（行政法人）國家表演藝術中心為適格。
3. 查 104 年勞裁字第 28 號爭議，該件爭議申請之標的，為國家兩廳院逕行辦理國家兩廳院第 1 屆勞資會議勞方代表之行為，行為人為國家兩廳院，含所屬（時任）管理部主任姚○○等，該件之相對人即為國家表演藝術中心。又，104 年時，申請人工會尚未成立，僅有國家表演藝術中心企業工會（下稱國表藝工會）成立；該件裁決案係國表藝工會為相對人逕行辦理國家兩廳院勞資會議勞方代表選舉，有不當妨礙工會運作，

而提起不當勞動行為裁決申請。至於和解書就事業單位暨 3 館 1 團等事業場所之勞資會議勞方代表選舉一併協商議定，係基於裁決委員會委員於裁決調查程序中，為免勞資雙方未來再生相似爭議，建議雙方一併溝通妥處，經當時雙方議定後，方有該件和解書。

(二) 相對人所屬國家兩廳院自 108 年間，迄今有多起不當介入、妨礙申請人之行為，經申請人多次提醒、溝通、甚至發起工會活動，均未獲改善，國家兩廳院甚至變本加厲，終致申請人提起本件裁決請求，為利本件說明，先就國家兩廳院 108 年起，迄今與本件請求有關之不當作為簡要彙整如下，再就勞資關係脈絡、勞資關係間重要衝突事件，以及各爭議與本件之關聯為說明：

1. 申請人 108 年 5 月新當選理事陳甲○○，原 2 個月前提出特別休假之申請，於休假前突遭拒絕，疑為不當勞動行為。經申請人、國表藝工會及臺北市產業總工會共同辦理陳抗活動，並向臺北市政府勞動局提出檢舉等。
2. 國家兩廳院多次不當介入勞工參加工會事務，且屢勸不改，事例如下。
 - (1) 國家兩廳院副總監呂○○及人力資源組於 108 年 5 月 15 日向國表藝工會索取入會申請書，經申請人婉拒（申證 9）。
 - (2) 國家兩廳院於 108 年 6 月間，在內部網站公告申請人入會資訊，經申請人函請國家兩廳院撤文（申證 10 及相證

9)，該行為發生於前所述陳甲○○特別休假爭議期間。

(3) 國家兩廳院於申請人函請撤下公告後，再於 108 年 7 月 4 日函復併請申請人同意變形工時，以利勞資和諧（申證 11）。

(4) 國家兩廳院鼓勵與之友好之員工加入申請人：自 108 年 6 月至 109 年 1 月間，共有藝術總監室秘書陳乙○○、李甲○○，副總監室秘書洪○○、羅○○，人資組蕭○○，安全事務組沈○○、張乙○○、曾乙○○、張丙○○，財務部陳丙○○、黃乙○○，業務發展部劉甲○○、莊○○等，於短時間內（其中陳乙○○於 6 月間提出，莊○○於 10 月間提出，其餘人等皆於 108 年 8 月間提出）密集詢問加入申請人工會之情形。此一情形致使申請人工會幹部感到極不尋常，不僅其中有藝術總監室及副總監室等高階主管之秘書，且上開詢問加入申請人工會之人員，皆為過去未曾參與工會活動，對工會辦理之勞動議題討論，亦未曾參加，甚至對 108 年 8 月當時正在處理中的特別休假爭議案也沒有任何關心，反而只有質疑入會費標準；甚至沈○○與曾乙○○等 2 人，於加入工會之後，隨即要求申請人工會提供工會成員名冊、工會組織章程、會員大會紀錄等，還有針對申請人工會理事長有惡意且不實之批評。再者，上開人員中，張乙○○、沈○○、張丙○○、黃乙○○、劉甲○○、莊○○、蔣○○等，與曾甲○○、王○○，於員工園地上持續征討

申請人工會等，從一般工會組織經驗，根本難以想像為正常。

- (5) 退萬步言，縱令上開非主管職之勞工當事人等，均係依其自主意願行為，相對人就勞工與申請人工會間事務，亦無權干預，各該業務主管亦無合於各該業務職掌之權責干預。申言之，縱使勞工間對於工會之組織運作有不同意見，甚至形成不同陣營(有不同之立場或運動路線)，相對人亦不得刻意營造有利於其中一方之行為，或為差別待遇。鑒於過去發生之重大勞資爭議案例，如陽信商銀工會、上海商銀工會以及大眾（元大）銀行工會所遭遇之不當勞動行為，申請人秉持謹慎態度，嘗試與申請者溝通，期能避免誤會，也避免工會遭受資方介入之打擊。
- (6) 國家兩廳院持續介入員工加入申請人事務。國家兩廳院 108 年 12 月 24 日場館一、二級主管業務協調會議（下稱業務協調會議）中，藝術總監劉乙○○裁示：「為促進場館有一良善、健全的工作環境，請各位主管鼓勵同仁加入工會，瞭解入會用意，設法將意見想法向工會反映，協助工會成為場館日後發展的助力。」（申證 12，業務協調會議紀錄第 12 頁最末 2 行，即各部門本周報告事項(八)行政管理部主席裁示第 3 點）。
- (7) 國家兩廳院藝術總監劉乙○○又再度於 109 年 1 月 8 日業務協調會議中裁示：「...感謝各部門同仁踴躍參與團體

協約說明會，加入工會本為同仁基本權利，為建立一理性、健康的工會生態，並維繫勞資雙方合理、具代表的對話平台，未來仍將持續鼓勵同仁加入工會。」(申證 13，業務協調會議紀錄第 14 頁之 5、主席報告第 2 點)。

3. 國家兩廳院副總監許○○等資方代表，於勞資會議多次干預申請人事務，如要求申請人說明入會費調漲原因等，詳述如下：

(1) 國家兩廳院副總監暨勞資會議資方代表許○○於 108 年 9 月 27 日第 1 屆第 13 次勞資會議提案要求申請人說明入會費調漲原因 (申證 8)。

(2) 國家兩廳院 109 年 3 月 20 日第 1 屆第 15 次勞資會議臨時提案第五案資方代表黃丙○○提請申請人說明非工會會員如何得知工會決議、入會標準等 (申證 14 及相證 15)。

(3) 國家兩廳院以申證 2 所示書函，非如相對人所稱僅依 109 年 3 月 20 日第 1 屆第 15 次勞資會議臨時提案第 6 案所為，細察並對照該次勞資會議紀錄與申證 2 所載內容，顯然申證 2 之書函所載各項請求，均為該次會議臨時提案第五案 (提案人：資方代表黃丙○○) 所提，或第五至第六案中，由資方代表暨國家兩廳院副總監呂○○另行發表之意見。再查該函所示，與相對人暨國家兩廳院與工會間，於 108 年以來之各項衝突、不實言論，甚至有不當勞動行為之虞之舉措，有高度重疊。甚至，該舉

措得追溯自 108 年 9 月 27 日第 1 屆第 13 次勞資會議，由資方代表兼副總監許○○提案要求申請人說明。

(4) 針對第 15 次勞資會議臨時動議第六案之討論，勞方代表即有多位提出反對勞資會議要求申請人說明工會事務，如勞方代表李惟綱、楊○○、陳甲○○等，然該決議未經表決，亦非經全體同意之共識，而是在相關人等均知悉有勞方代表反對立場下，由主席裁示決議。相對人指稱兼具勞資會議勞方代表之申請人工會幹部事後反口云云，顯然是刻意操弄以企圖影響裁決委員之主觀印象，形成相對人系依勞資會議共識決議之認識，以規避其不當影響妨礙申請人工會之事實。

(5) 另補充國家兩廳院 108 年 12 月 25 日第 1 屆第 14 次勞資會議（申證 54），其中臨時動議第三案中，勞方代表李惟綱已就問卷所載員工提問有關變形工時等回復，並就應由工會行使同意權事項、入會費及入會手續等工會內部事務等，表達不宜由勞資會議逕為討論，為相對人不得干涉之申請人內部事務。

(6) 細查歷次勞資會議紀錄可知，勞資會議實然存在模糊二者界限之氛圍，例如：何以資方代表許○○、黃丙○○選擇於勞資會議提案請勞方代表向申請人工會詢問工會事務，然後許○○補充說工會代表於勞資會議現場回覆即可作成會議紀錄，如無法現場提供訊息，則由人資組另請工會回覆；或黃丙○○提案後又聲明不是干預工會

事務、不是工會會議可以不用回答。再者，歷次相似提案均以相似結論，即勞工當事人自行向申請人工會詢問，卻又一再提出？或轉向要求人資組介入（但客觀結果相同）？例如臨時動議第六案，是多次直接要求申請人工會說明未果後（包括當次會議之前案），再轉個方式，企圖以要求人資組之方式，間接轉向要求申請人工會公開說明。當此一矛盾現象，以公開會議紀錄形式對外發布，在多數人不熟悉集體勞動法制以及相關運作方式時，則極易形成申請人工會幹部拒不說明、黑箱、違反民意等印象，如本件中申證 1 所示，王○○及曾甲○○等，即於第 1 屆第 15 次勞資會議會議紀錄之發布，於其文章下留言攻擊申請人工會，如：「...小圈圈工會...」或「您所把持的工會所做所為在勞資會議中的行徑都一一呈現在陽光下...」。而此一效果，申請人認為正是相對人所欲達至目的之一

- (7) 綜上，國家兩廳院副總監許○○等多位勞資會議資方代表，身為相對人所屬場館高階主管，亦明知勞資會議無權干涉工會事務，也明知不當勞動行為一如工會法第 35 條等相關勞動法規規範，卻執意於勞資會議中，提案干涉申請人事務，經兼具申請人及國表藝工會幹部身分之勞方代表多次勸諭、反對，仍持續如此；查其內容，與員工園地內容、勞資雙方衝突之議題均多有重疊，自非如相對人辯稱僅係依照勞資會議決議之行為。

4. 國家兩廳院副總監呂○○、演出技術部經理曾甲○○、安全事務組組長王○○等，以不實說法批評申請人及工會幹部，並在員工園地以「提問、表達觀點」之包裝，操弄形成公審申請人之效果，詳述如下：

(1) 國家兩廳院與申請人間，就國家兩廳院所轄節目企劃部、安全事務組、機電組等是否適用勞動基準法第 30-1 條之工時彈性措施協商處理期間，國家兩廳院副總監呂○○卻忽然於 108 年 10 月 18 日向申請人理事長李惟綱有扭曲事實之負面批評（申證 15），經說明仍未見成效（申證 16）。

(2) 國家兩廳院副總監呂○○於前開衝突後，即於 108 年 10 月 21 日於內部網站員工園地張貼文章，並有安全事務組組長王○○於 108 年 10 月 21、22 日及 11 月 13 日張貼三篇文章，以及演出技術部經理曾甲○○於 108 年 11 月 20 日及 21 日張貼二篇扭曲事實之惡意批評回復貼文（申證 5）。

(3) 勞資雙方尚未進入團體協約協商，申請人及國表藝工會尚在綜整勞工意見以形成草案條文之際，國家兩廳院副總監呂○○卻於 108 年 11 月 25 日，在內部網站員工園地提出質問挑戰，以及安全事務組組長王○○之批評（申證 6）。

5. 國家兩廳院安全事務組組長王○○批評申請人，對申請人工會理事長李惟綱及監事楊○○人身攻擊（申證 1）。

(三) 申請人及國表藝工會為改善相對人暨所屬場館之勞動條件，爭取對等之勞資關係，與兩廳院之間，歷年有多起爭議事件，詳述如下：

1. 國表藝工會於 103 年間，因當時相對人及所屬國家兩廳院有嚴重影響勞工權益之措施(片面更改內部規則降低勞動條件、辦理人力盤點致部份同仁有遭資遣之虞、違反多項勞動基準法，如使勞工一日工作超過 12 小時，當時最嚴重情形曾逾 24 小時，或未於排定之班表明示出勤起迄時間，常致使勞工於出勤前一日始知隔日出勤時間，影響權益甚鉅)，勞工為改善職場環境而發起成立申請人工會，並於 104 年與相對人有不當勞動行為之爭議事件(104 年勞裁字第 28 號案，該件於裁決中和解)。惟，為免發生因事業單位或場所不同而有相異規範之類似爭議，國表藝工會會員再行組織申請人。申請人與國表藝工會迄今於工會會務及議題研商均共同運作、相互配合、分層執行，積極改善各項勞動條件。
2. 國表藝工會第 2 屆理事長為淡○○，即本件申請人代理人之一(亦為申請人第一屆理事長，任期自 104 年 8 月 22 日至 108 年 5 月 30 日)，理事為李乙○○、黃丁○○、顏○○、朱○○(任職於 NSO)；監事為楊○○。申請人第 2 屆理事長為李惟綱，理事為淡○○、程○○、陳丁○○、陳甲○○；監事為楊○○。
3. 國表藝工會及申請人成立後，共同致力於改善相對人及所屬國家兩廳院之勞動條件，以及爭取對等之勞資關係，惟因國

家交響樂團（NSO）已有建置良好且運行多年之勞資溝通模式、臺中歌劇院及高雄衛武營國家表演藝術中心較晚開幕營運，且較無爭議事件，其中工會著力多集中在改善國家兩廳院之勞動環境。概述如下：

- (1) 104 年以前，國家兩廳院之演出技術部於前述超時工作、工作時間任意變動，及臨時要求出勤、執勤演出班且要求補服未服勤工時之勞務、隨時 ON CALL 備勤等，國表藝工會及申請人歷經一年餘，經多次與國家兩廳院溝通、爭執後，終於在 105 年 5 月合議施行新制。
- (2) 為相對人於 103 年間片面變更人事管理規則等內部規定，又未依法制定工作規則，要求相對人應協商制定工作規則，並自 105 年 8 月啟動協商。
- (3) 配合 105 年 12 月 21 日公布修正勞動基準法之機會，要求相對人及所屬各場館於排定勞工勤務時，應符合相關規定，並應於班表中明示例假日、休息日、國定假日等日期，以改善當時班表上僅以「休」字樣顯示，造成勞工無從得知各休日之性質，致難以主張權益之情形（申證 17）。
- (4) 相對人及所屬國家兩廳院自 106 年起，多次提出實施勞動基準法第 30-1 條（即四週變形工時）需求，與國表藝工會或申請人間，就協商方式、適用對象及實施方式等多次溝通，也發生多起勞資衝突，至 108 年下旬到 109 年間，甚至成為國家兩廳院與申請人間，如本件中重要

衝突事件之一，情形於後詳述。

- (5) 國表藝工會及申請人於 106 年間，持續積極爭取考核制度改革、員工職務晉升辦法及薪資調整（加薪）方案，如對國家兩廳院員工發放文宣、與國家兩廳院權責主管溝通並向相對人代表人——即董事長朱宗慶提出請求等（申證 18 及申證 19）。
- (6) 國家兩廳院於 107 年間至 108 年初，公布將針對演出技術部技術組成員自辦職能檢定計畫等，因涉勞工職涯、技能發展、工作能力評鑑檢定，有影響勞工權益之虞，而積極協助勞工並檢視實施情形、反映意見，例如要求協商及勞工參與（申證 20）及因課程進度尚未完成而請國家兩廳院暫緩筆試（申證 21）。
- (7) 國家兩廳院演出技術部於 108 年 4 月間，片面違反排班協議，逕行變更 6 月排班，改為使勞工每日工作時間起始為「Call 班」之不確定狀態（註：「Call 班」意即維持備勤狀態，隨時可能被要求上班），（申證 22）。經申請人與國表藝工會共同邀集演出技術部勞工意見連署、向臺北市政府勞動局提起勞資爭議調解等（申證 23），以及多次向國家兩廳院主管幹部如演出技術部經理曾甲○○、兩廳院副總監許○○等反映意見未獲妥處。最後經與國家兩廳院藝術總監劉乙○○協商，國家兩廳院同意停止該行為，並依照原協議排班；再由權責主管通知（說詞為「誤會」）（申證 24），申請人隨即並撤回勞資爭議調解

申請，(申證 25)。

(四) 相對人暨國家兩廳院與申請人(以及國表藝工會)間，就工時彈性措施、女性夜間工作、工作規則協商等立場之差異，導致勞資雙方多次衝突，且越演越烈，詳述如下：

1. 自相對人於 106 年初提出變形工時(如勞動基準法第 30-1 條)之請求，國表藝工會以及申請人均秉持相同之作法，迄今未變：

(1) 相對人或所屬場館或特定部門、單位，需就實際工作需求提出說明予國表藝工會或申請人。

(2) 請相對人所屬場館協助配合工會辦理說明會，由工會指派代表向需求單位之基層勞工說明相關法規及所涉勞動條件或相關配套等應注意事項，並於勞工理解內容後，共同討論是否同意實施、如何實施等具體事項。

(3) 於前開期間，相關部門主管應予適度尊重，避免影響勞工表達真實意見之空間；另二級主管以上人員，工會將另依需求指派工會成員親赴說明，不參與一般職員說明會。

(4) 申請人及國表藝工會將依前開說明會，與勞工共同討論之結論，回復相對人或所屬場館。

2. 相對人所屬場館，含國家兩廳院及所屬部分單位，因未配合前開作法，且未進行後續雙方之協商，致申請人或國表藝工會迄今未答覆是否同意實施之單位，則有臺中歌劇院技術部門，及本件所涉之國家兩廳院安全事務組、機電組；而依前

開作法辦理完成申請人或國表藝工會同意實施者，已有數例：

- (1) 國表藝工會 107 年同意國家兩廳院統籌舞監於年度系列節目「台灣國際藝術節」(TIFA) 期間實施 4 週變形工時 (申證 26)。
 - (2) 國表藝工會於 107 年 10 月 2 日同意國家兩廳院顧客服務組實施 4 週變形工時 (申證 27)。
 - (3) 國表藝工會 108 年 1 月 29 日同意衛武營國家藝術文化中心演出技術部、營運部前台服務組實施 4 週變形工時 (申證 28)。
 - (4) 國表藝工會於 108 年 7 月 10 日同意國家兩廳院顧客經營組 4 週變形工時 (申證 29)。
 - (5) 國表藝工會 108 年 9 月 23 日同意衛武營國家藝術文化中心演術技術部、營運部實施 4 週變形工時，並另予同意依勞動基準法第 32 條第 2 項後段但書之延長工時 (申證 30) (申證 31)。
 - (6) 申請人 109 年 3 月 16 日同意國家兩廳院節目企劃部 4 週變形工時 (申證 32)。
 - (7) 國表藝工會 109 年 4 月 6 日同意衛武營國家藝術文化中心節目部實施 4 週變形工時 (申證 33)。
3. 相對人所屬場館在提出要求，並與國表藝工會或申請人協商之過程中，多有歧異，而其中自始即不認同工會之作法的，即本件所涉之國家兩廳院副總監呂○○ (申證 34)，以及演

出技術部經理曾甲○○。此一差異，導致在進行國家兩廳院所屬單位之變形工時審議討論期間，發生多次衝突。試例如下：

- (1) 如 107 年 1 月間協商國家兩廳院統籌舞監實施例假調移或 4 週變形案期間，部門主管先行約談個別勞工，並要求簽署班表。國表藝工會幹部經員工反映得知此一情形，去函向相對人表示意見，要求就此節再次協商。國家兩廳院據此召開 107 年 1 月 30 日協調會議，經雙方澄清說明，達成共識並憑以續辦。
- (2) 如 107 年 9 月 16 日協商國家兩廳院顧客服務組實施 4 週變形案期間，部門同仁於說明會前批評工會罔顧勞工意見，擅自不同意，損及勞工提供勞務之機會。惟，當正式辦理顧客服務組說明會時，經國表藝工會說明實際協商過程、相關法令規定之後，出席勞工方理解真實狀況，並積極與工會成員熱烈討論。最後結論為，勞工不同意主管所提示之實施方案，而是同意工會成員於現場蒐集勞工個別意見後，所綜整之方案，工會亦如實函復國家兩廳院。此次雖未擴大為爭議事件，但國家兩廳院釋放錯誤訊息于基層勞工，誤導為工會反對阻撓，確實使工會該場次說明會受到影響。不僅如此，該部門未出席說明會的勞工，至今仍有部份人員存有國表藝工會和申請人是專擅獨斷不顧基層勞工意見的印象。
- (3) 相同狀況迄今仍持續存在，甚至更加嚴重。108 年 7 月節

目企劃部、8 月 20 至 23 日安全事務組以及機電組提出變形工時需求時，國家兩廳院已不同於過去作法，先實施單位員工連署，然後在以連署同意單要求工會同意。同時，工會已經從同事間，得知單位勞工不斷抱怨工會拒絕變形工時的不實傳言。

- (4) 108 年 10 月間，就節目企劃部原訂辦理之四週變形工時說明會，意見發生衝突。此為申請人於 8 月時，即表示說明會不宜有二級主管參加，而擬就主管部分另行說明（申證 36），而國家兩廳院並不認同此一作法（申證 37）。副總監呂○○找申請人理事長李惟綱協商，原雙方已允諾相關作法，經申請人理事長李惟綱考量該件溝通原以書面往返，為求謹慎，以電子郵件請副總監呂○○依約之內容來函，讓申請人據以憑辦。結果副總監呂○○相當不滿，經說明後，仍表達不友善之批評（申證 38，補充理由書第 4 頁（四）第 1 點）。
- (5) 副總監呂○○於 10 月 21 日員工園地上張貼文章（申證 5）。申請人對副總監呂○○之行為感到十分詫異，原為求謹慎行事，何致被批評至此，且遭副總監呂○○訴諸公審後又發生安全事務組組長的謾罵貼文。至此，申請人去函呼籲雙方冷靜（申證 39 及相證 8）。
- (6) 至 109 年上旬，申請人依程序辦理國家兩廳院節目企劃部是否實施勞動基準法第 30-1 條四週變形工時，亦遭遇此困難，縱申請人屢次向單位說明，並去函提請配合，

但始終有員工對申請人處理之程序，有不實認識。如 109 年 2 月 18 日節目企劃部說明會，一開始即有同仁態度相當不友善，直批：「不用說了啦，就直接同意就是了」等語。經過說明，該單位有其他位同仁開始對法規、過去實例、業務實際需求及影響、以及可能連動影響之權益等，提出問題，例如：有同仁提出希望能開放連續工作 18 日（含）以上等，並與工會成員具體討論。所幸最後有達成共識，申請人並據以回復國家兩廳院。

- (7) 衝突情形最嚴重的，就是本件所涉安全事務組，國家兩廳院安全事務組第 1 次提出四週變形工時，是於 106 年 6 月 20 日，由副總監呂○○（時任行政管理部經理）提出（申證 35）。理由是該單位於 8 月至 9 月間排班人力不足。惟因：（1）該單位班表未明示例假日、休息日等性質（如申證 17 之要求）、未提供週工時之週期起迄，導致難以單就該班表確認實施 4 週變形是否合適用以解決該次排班問題；（2）該排班表係以「月」為週期排班，與四週之週期難以相容；（3）經工會詢問，有部分同仁對四週變形表示疑慮，故國表藝工會未予同意。

- (8) 國家兩廳院安全事務組組長王○○多次批評申請人不同意變形工時，查本件請求裁決之不當勞動行為中，王○○於 109 年 2 月 18 日留言所涉彈性工時（即申請人相關書狀中所指稱之工時彈性措施或四週變形工時）部分，國家兩廳院以書函要求申請人工會召開說明會（申證 2 說

明第 2 項)。但實際上，申請人相關程序執行已久，係安全事務組拒絕配合辦理說明會。國家兩廳院遲至申請人工會提起本件裁決後，方於 109 年 6 月同意配合申請人工會辦理說明會。申請人工會配合該單位輪班之特性，定於 109 年 6 月 29 日及 30 日辦理 2 場次，經現場討論，獲致原則性之實施方案，待申請人工會彙整 2 場次意見予安全事務組同仁確認後，再函復國家兩廳院。惟，現況係經申請人工會彙整方案，並洽安全事務組同仁確認，卻有該組同仁如曾乙○○等人表示尚需待組內討論，而尚未定案之情形。

4. 國家兩廳院與申請人間，就變形工時、工作規則、女性夜間工作等議題，協商多次仍未完整達成雙方共識，副總監呂○○等也曾多次與工會爭執，詳述如下：

- (1) 工作規則至 108 年間，歷經多次協商、磨合，雙方有已達成共識之無爭議條文，也仍有主張歧異之條文。原訂相對人就共識條文先送核備，惟相對人未送工作規則核備，而是國家兩廳院將該工作規則送臺北市府勞動局核備。因此，勞動局表示國家兩廳院應將該工作規則與申請人協商後再送核備。然，國家兩廳院要求申請人同意逕送，與申請人認為應要開會決議，再據以憑辦，意見有所不同。此一差異本不影響後續實質協商運作，副總監呂○○卻有不滿。

- (2) 續前，在該爭吵事件後，副總監呂○○就工作規則核備

事項、女性夜間工作同意與否，以及變形工時等，提起勞資爭議調解，並指控申請人不誠信協商。後於勞資爭議調解上，申請人仍然全部都依照原本的主張，結果副總監呂○○卻都同意依照原訂作法辦理(惟就調解而言，雖雙方就程序面有共識，仍未就資方請求之具體內容進行協商，經主席判斷也無法在會議中實質進行，故調解不成立)(申證 40)。而此事件，於該次調解後也均依照原訂程序續辦，但直至本件裁決中，相對人仍繼續指控申請人逕自暫停協商，刻意忽略當時國家兩廳院針對申請人所為之各項不當行為。

5. 綜上可知，申請人就變形工時等彈性措施、勞資雙方各項協商等，歷來均有提出明確程序，且均依該程序如實辦理，以成果來看，更是達成多項改善相對人不合法或不適宜之措施。但細察國家兩廳院之作為，確有諸多干擾、扭曲，不實批評，甚至散布不實消息，造成申請人遭受龐大壓力！再者，對照相對人 109 年 6 月 4 日答辯書內文第 5 頁(五)第 5 點：「罔顧同仁意願，對於勞動基準法法定應經工會同意事項設置意見調查之程序障礙、同意權之行使附條件、附期限，自訂勞基法所無的同意標準，且未事前提供同意標準」、第 9 點：「逕自暫停協商，相對人不得已提出勞資爭議調解」、第 11 點：「各項與場館員工息息相關的公共事務，申請人遲遲無善意回應…」可知，相對人對申請人之嚴謹作法，迄今仍存在相當不滿。

(五) 國家兩廳院於 108 年發生重大勞資衝突事件，即演出技術部排班爭議，經工會發起連署反對，自此勞資關係嚴重惡化，引發申請人工會理事陳甲○○特別休假遭拒爭議事件、工會事務遭受介入、甚至工會幹部申請會務公假有疑受刁難之情形，國家兩廳院提請申請人同意變形工時之作法，也於此後改變，改為先要求單位員工連署，再以連署同意書要求申請人依該連署之條件限期同意，均與此勞資衝突事件有關：

1. 演出技術部於 108 年 4 月間排班爭議事件，已於本補充理由書第二說明項（二）第 7 點說明。

2. 演出技術部排班之重大爭議後，緊接著申請人於 108 年 5 月 18 日辦理第 2 屆第 1 次會員大會，並改選工會理、監事。陳甲○○為本屆新當選之理事，惟在 10 日後，108 年 5 月 29 日，原申請之特別休假遭到拒絕（申證 41），並陳述如下：

(1) 陳甲○○原於 108 年 3 月 28 日依法申請 6 月份特別休假共計 5 日。陳甲○○不但提早兩個月向主管提出申請，也主動完成業務交接、登錄差勤系統等（包括原請假日期與直屬主管夏姓組長請 9 日特休重疊，而主動退讓，延後至 6 月 5 日至 12 日，扣除 6 月 7 日端午節之國定假日、6 月 8 日至 9 日為休息日及例假日），卻於 108 年 5 月 23 日申請人函知第 2 屆理監事名單後（相證 16），於 108 年 5 月 29 日完成各項交接登錄作業，突然遭回復拒絕特別休假；經陳員再次表達個人行程早已安排需請假，又隨即遭到經理曾甲○○駁回。查其理由，指稱陳員請

特別休假沒有經過主管核准，就主動進行業務交接、登錄差勤系統，其行為不尊重主管等，以「未完成請假程序」為由駁回。5月29日至6月4日間，陳甲○○更遭到多次約談，要求陳甲○○承認錯誤並承諾未來請假須經主管同意。

- (2) 案經工會介入協調，但國家兩廳院副總監呂○○，與曾甲○○經理持相同看法，表示如果陳甲○○堅持請特休而未出勤，將記曠職。再經勞資爭議調解（陳甲○○由國表藝工會理事長淡○○、申請人工會理事長李惟綱等人陪同出席；對造則由國家兩廳院副總監呂○○及人資組組長張甲○○出席），縱使調解會議主席提醒勞動基準法之規定，惟副總監呂○○堅持陳甲○○未完成請假程序，應曠職認定並扣薪。至於所謂未完成之請假程序為何？按副總監呂○○說法，陳甲○○「未經主管同意即登錄請假」、「未經主管同意即製作業務交接清冊」、「未經主管同意即與同仁辦理業務交接」，因此未完成請假程序。該件爭議經調解不成立後，國家兩廳院於108年7月下旬將陳甲○○6月5日及6日未出勤之日記為曠職，並扣薪。

- (3) 其後，經申請人、國表藝工會以及臺北市產業總工會聯合於108年8月7日召開記者會揭露該事件（申證42）（申證43），並向勞動局提出該件檢舉。該爭議經臺北市政府勞動局勞檢檢查，認有違法事實（申證44）。該爭議

於 108 年 8 月 7 日召開記者會，而國家兩廳院則於當日隨即撤銷陳員曠職紀錄，惟仍於幾日後媒體採訪時，扭曲事實批評陳員不願配合協商等（申證 45 及申證 46）。

(4) 為維護國家兩廳院勞工之特別休假權益，申請人以文宣併口頭說明，於國家兩廳院內各單位說明事件始末及特別休假權益（申證 47），終使國家兩廳院尊重全體員工相關特別休假權利，並載於工作規則（申證 48）。

3. 國家兩廳院於前開特別休假爭議，為阻撓申請人及國表藝工會協助陳員處理勞資爭議事件，刁難會務公假申請，詳述如下：

(1) 國表藝工會理事長淡○○、理事楊○○、黃俊義為協助當事人陳甲○○（亦為國表藝工會會員）處理前開爭議，原擬陪同出席 108 年 7 月 15 日勞資爭議調解會議，而向相對人提出會務公假半日申請。惟經國家兩廳院人力資源組組長張甲○○回復表示不符合工會法施行細則第 32 條第 1 項第 1 款規定而予以拒絕。後經國表藝工會函復，重申會務公假申請（惟黃俊義因配合原訂業務執行而取消申請），卻於該日執行會務完畢後，人事差勤系統仍未顯示核准，使淡○○等，感受到與陳甲○○同樣被刁難請假之壓力。

(2) 申請人及國表藝工會於 108 年 8 月 7 日辦理工會活動——即特別休假爭議之記者會，於 108 年 8 月 1 日提請相對人暨國家兩廳院同意工會理監事之會務公假申請（理由

載為協助處理會員勞資爭議案)，(申證 49)，經相對人暨國家兩廳院要求提供具體說明，(申證 50)；其後由工會等再次回復協助處理會員勞資爭議案件之事由，併附新聞報導(申證 51)。與 108 年 7 月間之情況相似，相關人等會務公假遲至 8 月 7 日當日仍未核准，對工會幹部產生再遭曠職處分之壓力。

(3) 不論是國表藝工會或申請人，為工會會務申請會務公假時，在一般情況，僅需事前說明基本事由，併配合請假程序登記即可，惟前開會務公假申請，與平時程序明顯有別，顯有刁難。

4. 綜上，演出技術部排班方式是相對人暨國家兩廳院擬採工時彈性措施中的一環，遭到申請人（及國表藝工會）反對而無法實施。此一爭議事件使國家兩廳院高度不滿，對申請人新任理事陳甲○○採取違法之不利作為，後又再次遭到工會反制，甚至對外舉辦記者會，且遭主管機關查獲違法。同時間，國家兩廳院「依其職權鼓勵友好員工加入工會」，刁難會務公假妨礙爭議處理。對照本補充理由書第一點所載各項與本件請求有關之事件彙整，該爭議後發生的，是更為嚴重的不當勞動行為。

5. 另補充該事件後，相對人於 108 年 10 月 9 日，為與申請人間進行「工會事務商討會議」所提供之會議資料(申證 53)，其中第五案之國家兩廳院建議所載，即顯示其針對申請人之不滿態度，引述如下：「第五案 會務公假之範圍討論。...(略)」

建議：雖然國家兩廳院擬予以核准 108 年 8 月 7 日此次會務假之申請，惟陳甲○○之特休假爭議為權利事項之勞資爭議，依勞資爭議處理法第六條規定，應依法調解、仲裁或裁決程序處理之。本場館亦於 108 年 7 月 15 日赴勞工局進行調解，無奈調解未能取得共識。後工會先申請會務假，其原因為處理會員勞資爭議，人資組詢問而不予回應其爭議當事人。後工會幹部於申請會務假當日，由工會理事長帶頭，採取開記者會方式，單方向社會大眾傳達非客觀事實，引發社會輿論，破壞本場館之社會形象，並重創勞資間互信基礎。其會務假之判定，並非貴工會一紙公文說確為處理會員勞資爭議即可論定，開記者會更非勞資爭議處理法之法定程序。…」，該會議後因副總監呂○○對申請人工會理事長李惟綱之不友善行為，以及其於員工園地張貼文章，並有王○○之惡意留言等致勞資雙方未能秉持互信，而未實際召開會議協商。

(六) 國家兩廳院以打壓工會幹部、干涉申請人內部事務、形塑申請人不誠信協商、散佈不實謠言、促進網路公審以及惡意批評且人身攻擊等方式，嚴重打擊申請人形象，影響正當合理的組織運作空間，詳述如下：

1. 國家兩廳院一而再、再而三發生不當勞動行為，對申請人造成近一年餘之工會經營相當困難：

(1) 申請人於 108 年間遭遇各項打壓，但其打壓行為產生寒蟬效應，例如特別休假爭議案後，同事與該案當事人陳甲○○間之關係，立即有疏遠跡象；或雖未加入工會，

但對於工會發起之討論、活動仍維持友善之同仁，例如於演出技術部排班爭議中參與連署之非會員同仁，在不斷見聞工會所受遭遇後，也對參加工會活動相當猶豫。

(2) 109 年 1 月 6 日至 8 日為推進團體協約草案，所辦理之工會團體協約說明會，期待能與同仁（不只會員，說明會亦開放、鼓勵非會員參與討論）共同打造更適切的職場環境，現場遭到數十名非會員杯葛，導致該說明會失去其原初設計之成效，竟是與國家兩廳院有關（申證 13）。

(3) 在勞資會議、員工園地、甚至不知來源的口語傳播流言，質疑申請人入會費提高。面對員工詢問，申請人事實上以多次答復理由，也說明其程序也合於相關規定，並經主管機關備查在案（通過章程修訂之該次大會，亦有主管機關派員在場指導）。但國家兩廳院藉申請人不願對勞資會議資方代表、不願在不正當之要求下答復，則接二連三在勞資會議、網路留言惡意攻擊。其行為不但產生為數不少的非會員對申請人有敵視態度（縱使該員自申請人成立至今，均不願加入工會），亦形塑申請人不誠信溝通、少數人惡意把持工會、少數人挾持多數人意見等流言，輔以國家兩廳院鼓勵員工改革工會，如國家兩廳院業務協調會議之主席裁示，使員工對申請人形成之敵意更為難解，甚至有員工於申請人承辦勞資會議第 2 屆勞方代表選舉之選制說明會，卻不斷挑釁爭執申請人之入會費等，與勞資會議代表選制無關事項之類的脫序情

形。為緩和場上衝突之申請人理事長李惟綱，卻在事後遭到書面警告、要求道歉（申證 52）。

- (4) 國家兩廳院內部網站員工園地之網路公審，使不實流言持續、複製、加劇（申證 1、3、4、5、6、7 等）。對申請人批評言論之貼文，自 108 年 10 月 21 日才開始。自副總監呂○○之貼文（申證 5）起，即 108 年 10 月 21 日至 109 年 5 月 15 日間，共有貼文 12 則，合計回覆留言共計有 57 則。其中，副總監呂○○共有貼文 2 則；演出技術部經理曾甲○○共有貼文留言共 7 則；安全事務組組長王○○有貼文留言共 16 則。另，就入會議題有 22 則；變形工時議題有不利於申請人之不實留言，共 15 則。光是這點，以副總監呂○○、經理曾甲○○及組長王○○等知悉實際情形者，就澄清變形工時實際實施程序及適用情形，或是就任意單位討論變形工時之實施情形，卻是單篇皆無。顯然，上開人等並非單純提出個人觀點，更非有意進行正向討論，而是明確地以不實言論，並意圖藉此引發公審，攻擊申請人行為。

2. 在歷經數月之不實留言傳播過程中，申請人等之工會幹部曾多次討論是否要主動發聲明、至員工園地逐一就不實言論加以澄清，但依社會上不實訊息散佈之實際狀況，由當事人，而非第三方可被接受之公正單位直接回應，往往僅形成立場對峙，使衝突矛盾加劇，無助於事實釐清或緩解衝突。因此，始終就各項議題採取就事論事之立場，卻無奈澄清效果有限，

終致本件爭議。

(七) 查相對人所屬國家兩廳院，以及其所屬業務主管於 108 年迄今之作為，顯然演出技術部經理曾甲○○及安全事務組組長王○○於員工園地之留言，並非單純個人言論，亦已逾越應受言論自由保護之範疇，試例如下：

1. 查本件中安全事務組組長王○○於員工園地之留言，如申證 1 第 3 頁，已屬對申請人工會幹部之人身攻擊；又演出技術部經理曾甲○○109 年 2 月 19 日之留言，如申證 1 第 1 頁，以及王○○109 年 2 月 25 日張貼之文章，以及下方留言，均非對公共事務之客觀討論，應認屬嫌惡工會行為。
2. 國家兩廳院內部網站員工園地批評申請人工會之留言文章，始於副總監呂○○108 年 10 月 21 日之貼文（申證 5），一開始僅有曾甲○○及王○○回覆，內容亦是申請人之惡意批評。後至 108 年 11 月 25 日，再經呂○○、曾甲○○張貼針對申請人工會之文章，以及王○○留言批評申請人工會。
3. 申請人以 108 年 10 月 29 日國表藝國工字第 108002016 號函（申證 39），籲請相對人斟酌主管人員於員工園地討論區批評申請人工會之妥適性，惟國家兩廳院仍允許各該行為人持續為之。
4. 經申請人統計員工園地留言，曾甲○○所為之惡意批評達 7 則，王○○所為之惡意批評達 16 則，顯然是系列行為，並非單純表示意見。
5. 相對人所屬業務主管上開留言之行為，引發國家兩廳院內部

網站員工園地 11 月 29 日以後持續發生針對申請人工會之批評，或不實留言，又相關留言與曾甲○○、王○○所為，有高度相似。

6. 又申請人自始即從未主張應刪除相關人員於員工園地上張貼之文章，不論是曾甲○○、王○○、呂○○乃至於其他人員非依事實或存在惡意批評之文章。因此，自 108 年 10 月副總監呂○○張貼文章併王○○、曾甲○○之批評起，申請人謹請國家兩廳院應斟酌該行為之妥適性，以免爭議(申證 39)，因此，相對人以現在刪除文章之舉動，除意圖規避不當勞動行為之究責，事實上並不影響該行為存在之事實，亦不影響該行為是否構成違反法律。且相對人刪除曾甲○○、王○○於本件申證 1、3、4 之留言部分，但並未刪除其他同樣具有惡意批評而未被申請人請求裁決之文章；又，相對人也同時刪除了申證 3 之全部討論串，連帶該貼文下方其他如劉甲○○、沈○○、張乙○○、蔣○○之留言，也一併刪除。就申請人之觀點，相對人此舉除了意圖規避不當勞動行為之究責外，實然對爭議處理，並無實益。

- (八) 綜上可知，本件申請人請求裁決事項第 1、2 項之各行為，與 108 年迄今勞資間衝突事件高度相關，相對人與申請人間因各項爭議事件而有高度緊張關係，與相對人之高階主管如總監劉乙○○、副總監許○○、呂○○等之行為有高度一致性，行為人曾甲○○及王○○為業務主管，並管理勞資關係間發生爭議之部門，相對人以申證 2 書函要求申請人說明之事項，

又與上開所涉行為一致，以及相對人對曾甲○○及王○○所為涉屬嫌惡工會之行為，放任不管。故，本件請求裁決事項第1、2項之各行為，應視為雇主之支配介入行為而認定可歸責於雇主。退萬步言，縱然相對人辯稱並未與行為人曾甲○○、王○○等有意思上之聯絡，然依上開客觀事實判斷，本件行為人曾甲○○、王○○等，仍應認定為近似代表雇主行使管理權之人於知悉或體察雇主之意思下所為之行為，而可歸責於雇主。

（九） 相對人扭曲事實指摘申請人片面撕毀 104 年不當勞動行為和解書，更是令人無奈，該事件經過陳述如下：

1. 按勞資會議實施辦法第5條第3項：「第一項勞方代表選舉，事業單位或其事業場所應於勞方代表任期屆滿前九十日通知工會辦理選舉，工會受其通知辦理選舉之日起逾三十日內未完成選舉者，事業單位應自行辦理及完成勞方代表之選舉。」規定，申請人受國家兩廳院通知辦理勞資會議勞方代表，應於三十日內完成選舉。國家兩廳院於109年3月11日通知申請人應辦理勞資會議勞方代表選舉，則申請人即有依規儘速辦妥之壓力。
2. 回顧當時，國家兩廳院因組織變動，致現行部門與104年間協議訂定之辦法不同（即第7條明定之分組部門），又勞資會議從未就此議題有過討論（即第15條所定程序），致使申請人根本就無從依該次協議規畫之部門類別分組辦理勞資會議勞方代表選舉。為此，申請人僅就時效及分組之可能性，於

函復國家兩廳院時，提出相應之規劃，並保留國家兩廳院表達意見，或召開勞資會議議定分組辦法之作法（申證 55 及相證 17）。

3. 惟，國家兩廳院副總監呂○○卻為此不滿，於 109 年 3 月 27 日上午往見國表藝工會理事長暨申請人工會理事淡○○，溝通中發生激烈口語衝突。幸於淡○○再次重申申請人溝通善意、解釋該函說明各項之文字意思後，終獲雙方共識，指派人員就該次勞資會議勞方代表選舉之分組辦法協商，並最終於 109 年 4 月 1 日達成共識方案。申請人依該決議賡續辦理。

二、 請求裁決事項：

1. 相對人所屬國家兩廳院安全事務組組長王○○於 109 年 2 月 18 日 15 時 15 分 46 秒，於申證 1 張貼文章批評申請人工會監事楊○○及理事長李惟綱，以及批評申請人等行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
2. 相對人所屬國家兩廳院以申證 2 之 109 年 3 月 26 日兩廳院人資字第 1091000506 號書函干涉申請人工會事務，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
3. 相對人所屬國家兩廳院演出技術部經理曾甲○○於 109 年 2 月 19 日 11 時 10 分及 17 時 59 分，於申證 1 國家兩廳院內部網站員工園地討論區張貼文章批評並不當干涉申請人工會事務等行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

4. 相對人所屬安全事務組組長王○○於 2 月 20 日、25 日於申證 3，以及 4 月 30 日申證 4 張貼文章批評並不當干涉申請人工會事務等行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

5. 相對人應於收受裁決決定書之翌日起 7 日內，於國家兩廳院內部網站首頁，以標楷體 16 字型公告裁決決定主文，並附裁決決定書（含勞動部公文）全文以 PDF 檔案格式提供閱覽，達 10 日以上，並將公告事證送交勞動部存查。

三、其餘參見申請人 109 年 05 月 15 日不當勞動行為裁決案件申請書、109 年 07 月 27 日不當勞動行為裁決案件申請補充理由書（一）、109 年 07 月 30 日不當勞動行為裁決案件申請補充理由書（二）、109 年 08 月 11 日不當勞動行為裁決案件申請補充理由書（三）、109 年 08 月 24 日不當勞動行為裁決案件申請補充理由書（四）、109 年 09 月 07 日不當勞動行為裁決案件申請補充理由書（五）及各該書狀檢附之證物。

二、相對人之答辯及主張：

（一）申請人所撰申請書以國家表演藝術中心為相對人，與「國家表演藝術中心設置條例」（相證一）、文化部 106 年 2 月 2 日文藝字第 1063002853 號（相證二）及臺北市政府勞動局 108 年 09 月 24 日北市勞資字第 1086093690 號函（相證三）規定不一致，相對人應更正為「國家表演藝術中心國家兩廳院」：

1. 按「國家表演藝術中心設置條例」（下稱設置條例）第 3 條規

定：「本中心之業務範圍如下：一、國家兩廳院、衛武營國家藝文中心、臺中國家歌劇院（以下簡稱各場館）之營運管理。……」設置條例第 19 條第 1 項復規定：「本中心各場館置藝術總監一人，由董事長提請董事會通過後聘任之；受董事會之督導，綜理各場館業務，並應列席董事會議，對外代表所屬場館。」第 19 條第 2 項規定：「藝術總監之職掌如下：一、所屬場館年度營運計畫之擬定。二、所屬場館年度預算、績效目標之擬訂及決算報告之提出。三、所屬場館人員任免。四、所屬場館業務之執行與監督。五、所屬場館其他業務計畫之核定。……」。

2. 前開條文已明定各場館之設置具有相當之獨立性，且設置條例規定各場館置藝術總監一人，對內執行與監督場館業務，對外則有代表所屬場館之權限，已足使不特定第三人確信其有代表所屬場館及行政法人為業務執行之法律權限，應可認國家表演藝術中心各場館就其本身之業務範圍，有對外為簽約、採購、公文書收發及其他法律行為之權限；並應由藝術總監以各場館代表人之身分簽署相關文件。
3. 本案爭議之標的為國家兩廳院內部網頁員工園地同仁之留言，所生之爭議依設置條例第 19 條規定，應由國家兩廳院負責辦理。
4. 文化部 106 年 2 月 2 日文藝字第 1063002853 號（相證二）及臺北市政府勞動局 108 年 09 月 24 日北市勞資字第 1086093690 號函（相證三）亦持相同意見。故本案相對人應

由「國家表演藝術中心」更正為「國家表演藝術中心國家兩廳院」。

5. 104 勞裁字第 28 號和解書所載，當時爭執的標的為「國家表演藝術中心勞資會議實施規章」，涉及國家表演藝術中心（含附屬樂團）、國家兩廳院、臺中國家歌劇院、衛武營國家藝術文化中心勞資會議勞方代表之選舉方式，參與不當勞動行為裁決之當事人當然是為國家表演藝術中心及國表藝工會。今申請人申請不當勞動行為裁決標的為國家兩廳院員工園地同仁之發言，不當勞動裁決之相對人，自應為國家兩廳院為適格，申請人於調查會議再次指定相對人為國家表演藝術中心，除與相證 1 至相證 3 之法律（國家表演藝術中心設置條例第 19 條第 1 項「本中心各場館置藝術總監一人，由董事長提請董事會通過後聘任之；受董事會之督導，綜理各場館業務，並應列席董事會議，對外代表所屬場館」）、監督機關及勞政主管機關意見不一致外，指定國家表演藝術中心為相對人也無助於釐清事實，故本裁決申請之相對人應以國家兩廳院為適格。

（二）申請人補充理由書未依規定提交相對人、拒絕提供於裁決程序中所提文件交付相對人，均已違反不當勞動行為裁決辦法第 17 條規定，且補充理由書（一）所附證明文件中（申證 12 及申證 13），有相對人規定為「內部文件請勿外流」之文件，申請人違反規定全本洩漏，敬請與會人員保密：

1. 申請人所提補充理由書（一），未依不當勞動行為裁決辦法第

17 條規定，逕以繕本或影本直接通知相對人，致相對人遲至 109 年 7 月 23 日下午 2：30 開會前夕，才收到申請人當面所送之補充理由書（一）。另申請人於 109 年 7 月 23 日第一次調查會議稱：「目前勞資關係緊張下，斟酌提供貴會相關資料之方式，以避免在此勞資關係下，對於申請人工會會員有不利影響」等云云，除漠視裁決委員於本辦法第 25 條之法定職權外，亦戕害相對人的程序利益，違反本辦法第 17 條第 1 項：「裁決程序進行中，當事人提出之書面說明或其附屬文件，除應提供五份正本予裁決委員會外，應按他方人數，逕行以繕本或影本直接通知他方。」之規定。

2. 相對人業務協調會會議紀錄於文件右上角載明：「內部文件請勿外流」，惟申請人竟罔顧文件所載之機密等級，違反相對人內部規定全本外流。以申證 13 為例，迄今仍應保守秘密之事項包括，第 3 頁 2021 年的節目安排、第 4 頁規劃的 11.國際連結、14、跨場館合作等。

（三）王○○及曾甲○○並非工會法第 35 條第 1 項所稱之雇主或代表雇主行使管理權之人，彼等於員工園地係以個人身分發表言論，究與相對人無涉，自無所稱相對人違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之問題：

1. 按不當勞動行為裁決制度創設之立法目的，在於避免雇主以其經濟優勢地位，對於勞工行使法律賦予團結權、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內容，除權利有無之確定外，在判斷上更應以避免雇主之經濟優勢地位之不法侵害及快速回復勞工權益之立法目的為核心，藉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，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，作為認定雇主之行為是否具有不當勞動行為之依據，首先敘明。

2. 108 勞裁字第 17 號的判斷理由要旨，在於進入勞資關係脈絡的判斷前，應先確認雇主有無以經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。茲摘錄 108 勞裁字第 17 號裁決理由如下：「...不當勞動行為裁決制度創設之立法目的，在於避免雇主以其經濟優勢地位，對於勞工行使法律賦予團結權、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內容，除權利有無之確定外，在判斷上更應以避免雇主之經濟優勢地位之不法侵害及快速回復勞工權益之立法目的為核心，藉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，判斷雇主之行為是否構成不當勞動行為時，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識為已足(裁決決定書第 29 頁第五項判斷理由

以下)。」

3. 查申請人與相對人之全體員工擁有使用員工園地之相同權限，相對人亦於員工園地備註欄註明：「員工園地開放全體同仁發表意見，發言時請保持理性，並禁止謾罵、歧視、人身攻擊及不雅文字，謝謝配合。」(相證 34)，申請人也可以自由於休息時間散發傳單，相對人甚至提供租金價值超過 9 萬元之場地，依申請人自由意志決定邀請對象、說明內容，從未審查申請人言論。申請人在武器對等的情形下，放棄公開答辯，可見申請人心虛的心態。放棄於公開的員工園地答辯，啟動不當勞動行為裁決申請，以虛實混雜、截斷資訊、引人錯誤的陳述，心態著實可議。另一方面，相對人無能力、也無法控制每一位員工，每一位員工對於申請人所作所為的針砭，都是依其自由意志及判斷，有憑有據、根據法律具體討論公共事務。也因此，相對人一直無法理解且申請人也從未說明的是申請人的(預期)損害究竟為何？這也是為什麼相對人一再主張，本案申請人沒有因相對人濫用經濟優勢地位所生之任何損害，申請人補充理由書(一)第 20 頁以下充滿情緒性的想像。

4. 國家兩廳院於內部網路開設「員工園地」，目的是提供員工討論公共議題、交流意見的公共場域，同仁發言皆未顯示職稱(如申證 1、申證 3-7)，而係以個人身分表示意見，王○○及曾甲○○留言的內容也與其管理權責無涉。王○○及曾甲○○於員工園地以個人身分發表言論，非工會法第 35 條第 1

項所稱之雇主或代表雇主行使管理權之人，自無申請人所稱相對人違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之問題。

5. 按工會法第 4 條第 1 項規定「勞工均有組織及加入工會之權利。」；團體協約的協商代表、意思表示之形成規定於團體協約法第 8 條、第 9 條；勞動基準法關於工會法定同意事項寫在勞動基準法第 30 條、第 30-1 條、第 49 條，明文規定工會之法定同意事項。查申請人所舉藝術總監、呂○○副總監及場館同仁之言論，皆是重申、說明或討論法律之規定，例如總監於會議中重申工會法第 4 條第 1 項勞工均有加入工會之權利；許○○副總監於勞資會議提案請求申請人說明入會標準係基於事證及申請人之反應(相證 4-11、相證 25、相證 28)，所為與公共利益有關之言論，如同前述為言論自由保障的核心；呂○○副總監之發言，更是援引法條，分析條文構成要件(如申證 5、申證 6)，何來作為勞資關係緊張脈絡之事由工會成員如有不同意見，也可以於相同平台，與其他同仁相同，享有表達意見之權利，然工會不願說明立場，卻遽認相對人及所屬員工打壓工會、構成不當勞動行為，顯屬無稽。
6. 相對人即便不存在任何不當勞動行為，惟如相對人在上次詢問會之陳述，相對人為表示善意，使勞資雙方回歸理性討論，業經徵得曾甲○○及王○○二人之同意，刪除申請人所稱不當勞動行為相關之留言，以期平息本件紛爭，特予指明，敬請惠查。

(四) 再查，任何人就與工會相關公共事務之發言或討論，乃言論自

由與公共利益之範疇，為憲法第 11 條及第 22 條所保障之基本權利，自不該當工會法第 35 條第 1 項第 5 款所稱之「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」之行為：

1. 按言論自由的主要目的，在保障一般大眾對公眾事務的自由發抒評論，以健全民主政治；為貫徹其目的，對於公眾事務批評言論，縱使其內容『不實』而侵害了受批評者名譽，亦必須加以保障。因為，人民參與公共事務討論爭辯的過程難免會產生錯誤，如對此種不實內容的言論加以法律制裁，將會使表意人在意見表達之前先作了「自我的事前檢查」(self-censorship)，甚至會造成『寒蟬效果』(chilling effect)，因為表意人可能因過於疑懼其表達將會受到處罰。因而，在無完全把握其所言會被判定為真之情形，就乾脆不要表達了。因此對不實內容言論加以法律制裁將會使表意人喪失意願或勇氣參與公共事務的討論。而一健全民主社會所仰賴公共對政府所作所為活潑及多樣性的公眾討論，亦將不可得。因此，內容不實的言論固然不足取，然而為給予言論自由適當的「生存空間」(breathing space)以達到健全民主政治的目的，對內容不實但有關公眾事務的言論，必須加以容忍，而賦予言論自由的保障。臺灣高等法院高雄分院刑事判決 108 年度上易字第 179 號判決可資參照（如相證 29）。

2. 查王○○及曾甲○○就其發表非涉及私德而與公共利益有關之言論，所憑之證據資料（相證 4-11、相證 25、相證 28），已有相當理由確信其為真實，即主觀上應有確信「所指摘或

傳述之事為真實」之認識。在此認識下對於申請人無預警大幅提高工會入會費，拖延入會時間、怠於行使法定同意權等公共事務所為之討論，是民主社會健康而理性之作法，且未對申請人產生實際之損害、亦無支配、介入申請人之組織、活動，當屬言論自由保障之範疇。如肯定申請人對於本場館負擔管理職務之同仁，以個人身份討論與工會相關公共議題，得依工會法第 35 條第 1 項提出不當勞動行為裁決之申請，即表示負擔管理職務的同仁，對此類公共議題沒有發言討論之權利，顯然過度戕害當事人的言論自由。

3. 再以本案申請人為例，依法設立登記成為企業工會後，即可掌握「專屬」的法定同意權（相證 30），以高額入會費及冗長入會流程控制工會會員組成，對於利害關係人之請求及監督（如申證 2）愛理不理（相證 4-11、相證 25、相證 28），勞政主管機關自我設限未能依工會法第 43 條主動監督，僅以工會自治一語帶過（如相證 31），如再肯定申請人所請，無疑製造一法制怪獸，讓企業工會連合理輿論監督都得視為不利企業工會的言論，得無限上綱以「不當勞動行為」相繩。
4. 就本案來看，不難發現只要申請人「現在」覺得「負面的」，不管法律規定如何，不管自己過去主張如何，不管其他非工會之相對人員主張如何，申請人均一律逕自解讀為製造勞資關係緊張、構成不當勞動行為。然而，申請人自己所為前後言行不一、欺騙（隱瞞）同仁、權利濫用的工會造成勞資（勞勞）關係變動，且不許利害關係人針貶、不回應利害關

係人所詢，竟還敢託辭為連說明解釋也苦無機會等云云。

5. 退步言，如果申請人認為王○○及曾甲○○留言有侵害工會或個別幹部的法益，亦不妨礙工會或工會個別幹部得依刑法或民法之規定提出告訴，申請人提出不當勞動行為裁決此舉，顯然是希望藉此阻撓或恫嚇同仁對於工會相關公共事務之討論。

（五）針對員工申請加入申請人工會與會費問題，相對人謹說明如下：

1. 相對人並無處理員工與申請人工會間爭議的職權，但因該爭議業已嚴重影響相對人組織運作與工作士氣，所以相對人在法定分際下，公開提醒申請人回應同仁關心的事項。
2. 實際上的情形是，許多同仁向相對人抱怨無法執行彈性工時，以及申請人訂定高額入會費門檻，使同仁無法加入工會參與工會法定同意權等決策，同仁均期待相對人可以提供協助。因相對人自知並無法定職權得處理同仁與申請人間之爭議，又必須回應同仁的期待與請求，故相對人公開提醒申請人可以善意回應同仁所請（如申證 5）、依照事實、主管機關指示（臺北市政府勞動局請同仁洽申請人辦理，如相證 28 證物）、依照法律所定工會法定同意權之構成要件，請求申請人說明決策的依據（行使法定同意權自訂法律所無的程序、審查要件，如申證 5）、理由（調高入會費最高 30 倍，如申證 14）及辦理時程（入會時程，如相證 6、7、28），闡明法律條文規定（如申證 6），或由相對人代轉同仁請求予申請人（如申

證 2)。

3. 相對人除善意提醒申請人注意法律規定及同仁需求外，並無任何不當影響、妨礙或限制工會成立、組織或活動之行為。相對人反而是竭力幫忙宣導加入工會（如申證 9），協助工會活動（任工會同仁自由進出各辦公室發放傳單，含總監、副總監辦公室），甚至無償出借申請人辦理活動所需之場地（相證 42），如申請人願意對同仁說明工會相關之公共事務，相對人也願意給予適當之協助（如申證 2 說明三）。

（六）其實，申請人之所以提出本件不當勞動行為裁決之申請，無非係因申請人及其代表人長期以違法不當之方法操縱企業工會，扭曲結社自由之真諦，不當阻撓他人正當合法參加工會，卒至實際剝奪他人之結社自由，所以不能容忍他人就事實及公益所為之揭露，自失立場而惱羞成怒，竟至誣指相對人有所謂違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之情事，徒然浪費國家寶貴之資源，誠然令人遺憾。舉其瑩瑩大者，其情如下：

1. 對於工會理事錯誤引導員工加入國表藝工會（相證 4）。
2. 錯誤收取入會費遲至員工表達訴諸司法才肯歸還（相證 5）。
3. 員工申請入會等待期間過長（相證 6）。
4. 會員入會費無預警提高 30 倍（相證 7）。
5. 罔顧同仁意願，對於勞動基準法法定應經工會同意事項設置意見調查之程序障礙、同意權之行使附條件、附期限，自訂勞基法所無的同意標準，且未事前提供同意標準（相證 8）。例如勞動基準法法定同意權審查標準前後不一（相證 25 及

35)，單純由申請人調查同仁意願，變成多項審查標準；對於調查同仁實施變形工時意願的執执行程序，出爾反爾（相證 36），前後差異：原口頭同意當次同意權行使無須相對人再發文，三小時不到，變更為需重新發文。

6. 邀請員工討論團體協約，卻不廣邀員工入會，反對雇主宣傳加入工會之方式（相證 9）：例如申請人請相對人轉知同仁入會方式，反倒成為申請人主張相對人不當勞動行為的證據（補充答辯書（二）第 5 頁（五）3、申證 9、10），前後差異：來文請相對人協助公告、變更為請求相對人撤下公告，後於不當勞動行為裁決申請時，認為係破壞勞資關係脈絡的事件；廣邀全場館同仁參與團體協約說明會，再說與會同仁是非會員鬧場（申請人補充理由書（一）第 19 頁，相證 27），前後差異：先邀請非會員之同仁入場，在說明會中同仁就申請人與同仁相關之會務提出垂詢，申請人竟認為這是非會員鬧場。
7. 欺騙參與勞資會議勞方代表選舉公聽會同仁，新進同仁是認同工會作為才加入工會（相證 10）。
8. 以種種事由婉拒提供工會會員工會章程（相證 11）。
9. 逕自暫停協商，相對人不得已提出勞資爭議調解（相證 12）。
10. 片面撕毀 104 年不當勞動行為和解書之勞資會議勞方代表選舉方式（相證 13）。
11. 各項與場館員工息息相關的公共事務，申請人遲遲無善意回應，求諸主管機關依工會法第 43 條監督工會運作，主管機關

僅簡單回應此為工會自治事項（相證 3、相證 14），同仁求助無門，不得已訴諸輿論盼工會能善意回應；希望藉由公共事務的討論，達成溝通的效果，並無任何不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之行為。詎料申請人竟因此提出不當勞動行為裁決申請，但申請書中卻未論述工會相關公共事務之討論為什麼是不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之行為？工會相關公共事務之討論與妨礙或限制工會之成立、組織或活動之因果關係為何。

12. 關於申請人指摘各項行為，通篇未見工會法第 35 條第 1 項第 5 款法條構成要件、因果關係及涵攝過程的論述，僅僅於申請書第 5 頁最後一行稱：「單以說明二所列各項，相對人之行為已涉工會法第 35 條第 1 項第 5 款支配介入型之不當勞動行為。」卻忽略該書函是依第一屆第 15 次勞資會議之決議（相證 15），協助轉發勞工代表之意見，請求工會召開說明會，並無任何勞方代表意思表示以外的陳述，且第一屆第 15 次勞資會議（相證 16）當次會議工會理事長、理事、監事及會員有多人在場，會議中未表達反對的意思表示，也未行使勞資會議實施辦法第 19 條所定的少數否決權（過去工會成員曾經行使少數否決權，如申證 8），卻於本次不當勞動行為裁決申請中提出構成不當勞動行為，令人匪夷所思。

（七）對於現行集體勞動法制的疑問：

1. 當單一企業工會由少數員工成立後，在缺乏其他工會「競爭」的情形下，不思如何吸引其他員工加入，加上現行工會法採

取任意入會的法律規定，劣幣驅逐良幣，如又發生少數工會幹部又想享有工會幹部的虛名（雇主法定同意權唯一協商代表）、優待（會務假）及權力（會費使用），很容易將企業工會帶往負面方向發展，外加主管機關怠於行使工會法第 43 條的法定監督權，更容易造成工會腐化及罔顧多數員工的利益，特別是在單一企業工會法定同意權的主張與多數員工意見不一致時。讓我們不禁要問訂定入會門檻、延遲入會申請許可、迄今仍有許多同仁因調高會費而無法入會，違背同仁意志為決定的此等工會，竟然是工會法及勞動基準法所定雇主唯一的協商對象，即使多數的員工不支持這個工會（相證 20），想要讓這個工會在財務上、運作上更透明（相證 11），工會卻祭出不當勞動行為裁決申請，要讓本場館不聽多數同仁的聲音，無奈的全盤接受申請人的決定。以本案來看，是重新思考單一企業工會或複數企業工會是否妥適的適當時機，至少必須在單一企業工會下有其他尊重多數員工意見的調和措施。

2. 申請人與相對人於相證 13 和解書第 15 條規定：「本規章經事業單位、所屬單位及事業單位企業工會同意後實施修訂時亦同。」相對人更主動於 109 年 3 月以公文提醒（相證 33）。詎料，申請人於未履行 104 年裁字第 28 號和解書第 15 條程序的情形下，逕自來文並變更勞方代表選舉群組（違反票票等值之選舉基本原則，相證 13），其中群組二的正職員工更是兩倍於群組五（相證 13，申請人國表藝國工字第 109002004

號函)，違反票票等值之選舉基本原則，相對人收受申請人來文後，呂○○副總監主動打電話給李惟綱理事長，說明上開情形，李惟綱理事長除不認申請人片面撕破協議外，更認相對人小題大作，致引發言語衝突無法繼續討論。嗣後，相對人改洽淡○○理事討論，後經本場館基於善意，尊重工會主導的權限，無條件同意工會所提修正後選舉方式(相證 17)，於 109 年 5 月 15 日由申請人主辦國家兩廳院第二屆勞資會議勞方代表選舉，申請人共提名 4 位工會會員或幹部參與選舉，工會並製作精美文宣，於本場館發放給每個同仁助選(相證 18)，最後工會幹部無人當選(相證 19)，始完成相對人第二屆勞資會議勞方代表選舉。

(八) 申請人所提補充理由書(一)之內容，或與裁決事由無關；或與事實不一致；或恰係相對人所屬員工對申請人超越一般法律原則行為之討論，針對申請人之指摘，相對人答辯如下：

1. 敬請裁決委員會隨機詢問相對人員工，證明相對人與員工間之勞資關係相對人願提供正職員工清冊，敬請裁決委員會同意傳喚 1 位或數位員工，詢問相對人與員工間是否有申請人於第一次調查會議中所稱勞資關係緊張之情形。
2. 按勞資爭議處理第 51 條第 1 項規定：「基於工會法第三十五條第一項及團體協約法第六條第一項規定所為之裁決申請，其程序準用第三十九條、第四十條、第四十一條第一項、第四十三條至第四十七條規定。」同法第 39 條第 2 項復規定：「前項裁決之申請，應自知悉有違反工會法第三十五條

第二項規定之事由或事實發生之次日起九十日內為之。」本件申請人補充理由書（一）所提各項事證皆顯已逾勞資爭議處理法第 39 條第 2 項所定期限，值其時未於法定期限提出，現以背於事實、算總帳的方式，指摘相對人及相對人之員工討論集體勞動法規之言論構成不當勞動行為，應顯不足採，且依勞資爭議處理法第 41 條規定，裁決委員應對本裁決申請作成不受理之決定。

3. 按工會法第 4 條第 1 項規定勞工均有組織及加入工會之權利。工會法並未區分「友好」或「不友好」，申請人自行過濾申請加入工會之員工，依其主觀喜好認定「友好」或「不友好」，導致申請入會時間超過半年，同意入會的時間早已錯過 109 年會員大會。猶有甚者，申請入 A 工會，申請人卻提供 B 工會的匯款資訊（如相證 4 及 5），不論是否業已構成刑法之犯罪行為，此種荒誕之疏漏，已使人對於工會財務管理能力產生嚴重質疑。無怪乎同仁要對工會入會費從 1000 元提高為最高 3 萬元有這麼多的討論了。

4. 申請人言論前後不一、與事實不符或有錯誤之情形：

- (1) 查陳甲○○特別休假爭議，臺北市政府勞動局已經依法裁罰，相對人同時回復陳甲○○應有之權利。本案顯與陳甲○○工會理事身份無任何關連性，申請人補充理由書（一）第 2 頁、第 14 至 17 頁之論述充滿其主觀想像，而無任何實據。倘真如申請人所言，為何歷次會議文件及主管機關均未見記載？又為何陪檢的工會理事淡○○

也未表示任何異議？（詳相證 24）

- (2) 次查，補充理由書（一）第 4 頁稱 108 年 10 月 18 日國家兩廳院副總監呂○○向申請人理事長有扭曲事實之負面批評。關乎此，懇請裁決委員當場調查申請人之代表人李惟綱理事長（信件往來當事人），有關申證 16 相對人副總監呂○○扭曲事實之陳述為何？
- (3) 又查，申證 9 主旨明確載明，感謝相對人協助推展工會會務，並請相對人轉知同仁入會辦法。豈料，相對人依申證 9 來文辦理後，不到 1 個月，申請人卻要求相對人撤下公告訊息（如申證 10），更成為申請人主張介入工會事務之事證之一（補充理由書（一）第 2 頁），著實讓人無法理解。
- (4) 相對人早在 104 年即行文請求工會行使法定同意權（如相證 25），然申請人當初的回應與 108 年的主張截然不同，何來秉持相同作法（補充理由書（一）第 8 頁）？
- (5) 國表藝工會及國家表演藝術中心國家兩廳院企業工會會員及理監事高度重疊（建議 鈞會調閱兩工會理監事名冊、會員名冊及所屬場館），在國表藝工會會員少有其他場館同仁的情形下，關注隸屬場館是自然而然的事，此與其他場館較無爭議、國家兩廳院勞動環境待改進，均無關連性。
- (6) 對於申請人指摘「原訂相對人（國家表演藝術中心）就共識條文先送核備，惟相對人未送工作規則核備，而是

兩廳院將該工作規則送臺北市政府勞動局核備。(補充理由書(一)第12頁)」。相對人(國家表演藝術中心)確已備函報請臺北市勞動局(相證26),但臺北市勞動局依申證三之見解,指導國家表演藝術中心各場館,分別將工作規則函報各自所在縣市勞動局,並將公文副知國表藝工會(相證26),申請人原已同意送備查之工作規則條文,竟要求重新協商(相證37)。

(7) 勞資會議勞方代表選制說明會為申請人主辦之會議,縱係為緩和主辦單位工作人員與員工間之言語衝突,仍不應以虛構之情節(新進同仁是因為工會做得太好才加入工會),加諸其他未與會同仁之身上(詳如相證10)。

(8) 補充理由書(一)第9頁所列申證26至34足資證明,申請人行使法定同意權創設勞動基準法所無的標準(且未將同意權行使審查之標準告知相對人);切割同意權的對象由國家表演藝術中心國家兩廳院變成國家表演藝術中心國家兩廳院某部某組,讓同意權的行使必須由1次暴增為30次(相對人有8個部門30個組)以上;同意權之同意期間訂1年左右,徒增每年公文往返之困擾。相對人之員工於員工園地共同討論的也就是這些與員工息息相關的事務。如果申請人認為可以在不當勞動行為裁決委員會說明清楚,沒有理由不能把相同的文書及內容,刊登在員工園地對場館同仁說明。

(9) 108年10月18日事件(相證32、申證38):108年10

月 18 日下午呂○○、李惟綱在國家音樂廳行政管理部經理辦公室，面對面就申證 37 的文義進行討論，對於是否邀請節目企劃部國際製作組組長高○○出席說明會之函文文義，會中雙方達成共識，相對人尊重申請人的安排（允許或不允許高○○出席尊重申請人之安排，但同意權行使對象請包括高員），雙方同意無須再經公文往返確認申證 37 之文義。時隔不到 3 小時，李惟綱以電子郵件表示：「...請（相對人）在來函回覆...」（往返全文如相證 32，請對照申證 38），因為李惟綱理事長片面推翻口頭協議，才有申請人補充理由書第 12 頁所稱的不友善批評。

(10)申請人雖援引裁決委員會 101 年勞裁字第 1 號裁決決定書，但該裁決之標的為雇主之懲戒權；又最高行政法院 102 年判字第 563 號判決之案例事實則是有關代收工會常年會費等爭議，皆是實際影響工會幹部利益、或是直接影響工會財務運作之雇主行為。本案為討論法規，實與上揭裁決或判決無涉。申請人顯係企圖混淆視聽，洵不足採。

(11)第 2 屆勞方代表選舉原拒主管有投票權，俟相對人提出主管機關函示（如相證 39）才允許。如申請人否認，則聲請調查淡○○、程○○及任一當天與會同仁。

四、 答辯聲明：申請人裁決之申請駁回。

五、 其餘參見相對人 109 年 06 月 06 日不當勞動行為裁決案件答辯

書、109 年 07 月 30 日不當勞動行為裁決案件答辯(二)書、109 年 08 月 07 日不當勞動行為裁決案件答辯(三)書、109 年 08 月 21 日不當勞動行為裁決案件答辯(四)書、109 年 09 月 03 日不當勞動行為裁決案件答辯(五)書及各該書狀檢附之證物。

三、 雙方不爭執之事實：

- (一) 申請人成立於 104 年 06 月 05 日；臺北市政府勞工局以 104 年 09 月 02 日北市工字第 779 號准予申請人登記成立(相證 21)，第一屆理事長由淡○○擔任，第二屆理事長現由李惟綱擔任(相證 21)(附件 2)。
- (二) 申請人組織章程於 108 年 5 月 17 日、108 年 6 月 24 日等兩次會員大會均有修正，經主管機關臺北市政府勞動局備查在案(補充理由書(三)第 7 頁)。現入會費為年資 5 年以上每人 3 萬元整；年資 5 年以下，半年以上每人 2 萬元整。年資半年以下每人 1 萬元整；經常性會費為每月 300 元整。(相證 28)
- (三) 申請人以 108 年 5 月 20 日國表藝國工字第 108002003 號函覆相對人所屬兩廳院副總監呂○○及人力資源組向國表藝工會索取入會申請書乙事，說明請同仁自行與工會聯繫(申證 9)，以及以 108 年 6 月 18 日國表藝國工字第 108002005 號函說明尚無需國家兩廳院於內部網站公告入會相關訊息(申證 10)。相對人所屬兩廳院以 108 年 7 月 4 日兩廳院人資字第 1080000384 號函回覆撤下相關訊息：「貴工會 108 年 5 月 20 日國表藝國工字第 108002003 號函來文未列密等，且來文各項資訊與貴工會開發送之文宣相同，故本場館依權責協助公告，未料貴工會竟再來函

表達不願公告之意，本場館尊重貴工會意見，撤下原公告內容。」
(申證 11)。

(四) 任職於相對人所屬國家兩廳院安全事務組之專員張乙○○，職稱為非主管職之小隊長，於 108 年 8 月 19 日針對申請人未依法變更章程、自訂收取高額會費之一事，向臺北市政府勞動局陳情(相證 28 第 18 頁)。臺北市政府勞動局以 108 年 8 月 26 日北市勞資字第 1086084530 號函說明申請人已於 108 年 6 月 24 日召開第 2 屆第 1 次臨時會員大會決議通過工會章程修改及入會費之規定(相證 14)(相證 28 第 19 頁)。

(五) 國家兩廳院演出技術部經理曾甲○○於 109 年 2 月 19 日 11 時 10 分於申證 1 張貼之發言：「工會幹部對工會有關法令規章未能充分瞭解，推行會務隨心所欲，毫無法令依據；或則違背法令規定，或則侵害現有員工權益，會務紊亂，糾紛迭起。工會對如何開好會議，缺乏「會議規範」常識與經驗；會而不議，議而不決，決而不行；員工想申請加入工會，卻被百般刁難，員工進不去工會，員工不能平心靜氣地表達自己的意見，『小圓圈式』工會不能虛心地聽取員工多數人的意見。」(即附件之 1 言論)

(六) 相對人經理曾甲○○於 109 年 2 月 19 日 17 時 59 分，於申證 1 張貼之發言：「工會的會費是多少錢？工會的會費並非固定，應視各工會的章程規定為準，法令只訂定工會會費收取的標準：入會費，每人不得低於其入會時之一日工資所得。經常會費不得低於該會員當月工資之百分之零點五。聯絡科室：勞資關係

科工會承辦人聯絡電話：1999「限臺北市境內直撥，外縣市請撥 02-27208889」轉 7007、7009、7014，聯絡電話 1999 轉 7007、7009、7014。」（即附件之 2 言論）

（七）國家兩廳院安全事務組組長王○○（以下均稱：相對人組長王○○）於 109 年 2 月 18 日 15 時 15 分，於申證 1 張貼之發言：

「開放勞資會議旁聽...您到底在怕啥？108/12/25 勞資會議著實讓我感受到少數工會成員代表，可以不顧多數人的意見而一再霸凌民意與參與會議中資方代表及員工，從會議紀錄中讓全體員工真實的感受到這些人的本質，對於實質有助員工切身權益之議題以推、拖、拉敷衍塞責，上下合縱、意見難表，致使會議急草結束，不得不讚嘆楊○○主席的粗鄙手法，或許這就是不想開放旁聽的因素之一（深怕眾怒圍剿）。安全組駐警為 24 小時三班輪值有八名同仁，有居住在南部地區，為考量同仁排班與休假較能適切安排，在此之前向工會提出彈性工時同意，遭工會否決！李惟綱理事主席您會議中大言不慚表示：《為安全事務組規劃更好的工時》，你還是省省吧！先回應我本組有多位同仁欲申請加入國家表演藝術中心國家兩廳院企業工會為何置之不理？又為何收信不回？您們現有工會成員在兩廳院中約 20 多人，占 200 多名員工少數，熱心員工紛紛欲加入工會，您這位之前讓我敬愛的理事長我一再呼籲又再撰文提醒...至今依然不理不睬無視民意主流價值，您所把持的工會所作所為在勞資會議中的行徑都一一呈現在陽光下，（糟糕了）員工都知道了，您再也不是為多數員工謀取《勞工權益》代言人了，誠如員工

所言您們永遠都是少數綁架多數！李惟綱理事長...你累了嗎？」

（即附件之 3 言論）

（八）相對人組長王○○於 109 年 2 月 20 日於申證 3 張貼之文章：「近期中許多員工陸續欲加入國家兩廳院企業工會，以書信申請或親自找到工會幹部李惟綱理事長，均無法取得申請入會文件，藉由各種理由百般拖拉，似乎有意為難員工。依據工會法第四條《勞工均有組織及加入工會之權利》，又依據國家兩廳院企業工會章程第三章第六條《凡任職於國家表演藝術中心國家兩廳院之員工...均有加入工會之權利及義務》。本日同仁親自面見李惟綱理事長索取入會申請書未果！相信多數員工申請入會也不得其門而入到處碰壁，已經同仁一一存證，在此呼籲欲加入工會之員工，曾經以書信傳送或親自向工會幹部申請入會之要求，至今不得回應，請將資料一一存證，必要時將彙整事實聯名向主管機關臺北市政府勞工局暨中央行政院勞動部陳訴。另會費由 1000 元入會，依年資調高到 30000 元、20000 元、10000 元等過程是否程序合法，是經由少數人決議制或會員代表大會決議形成？相關資料佐證等等，這些疑慮都是有待工會說明，李惟綱理事長年輕有為，對《勞工權益》的服務熱忱只要餘溫還在，都來得及修正錯誤，撥亂反正！畢竟大家都是兩廳院員工，共同打拼多年，期待您的善意回饋給欲入工會的員工。」（即附件之 4 言論）

（九）相對人組長王○○於 109 年 2 月 25 日 15 時 54 分於申證 3 張貼之發言：「國家兩廳院企業工會會員代表由少數員工產生，而多

數來自國家兩廳院員工想加入該工會卻受到不平待遇，調高入費門檻暨不得其門而入來阻止員工加入，近半年來員工反映無效，主管機關表明無法可管，這等背棄勞工權益、無視員工民意的工會組織，理應受到員工唾棄，唯有下架這個工會才能彰顯正義！」（即附件之 5 言論）

- （十）相對人組長王○○109 年 4 月 30 日於申證 4 張貼之文章：「因這個工會 104 年起立案迄今由少數幾個人把持存在兩廳院至今，行徑風格如同神秘組織打著《勞工權益名號為員工爭取福利》，而員工均無法窺視了解該組織業務發展運作，以黑箱作業自得其樂，脫離多數民意洋洋得意，在多次勞資會議場合中漠視員工建言、提議，推拖、敷衍、反對，藉似彰顯該組織的霸氣奈我何。就因工會種種行徑背馳民意，逆向而行，致使有正義感員工紛紛申請加入，其目的要督促改革這個工會。工會為阻擋員工加入會員築高牆、設高價極盡一切防堵，但終究擋不住民意輿論聲音而開放員工申請入會。安全組沈○○、曾乙○○二位同仁每人以商務艙（10000 元入會＋3600 元年會）加入工會，109/04/23 在勞資會議說明會中工會理事長李惟綱對本組入會同仁以不實言論誤導、造謠誣指上述二員《...那真的有人花錢加入工會啦，他們覺得我們（工會）做得太好了..》等語，這等昧著良心言論虧您也說得出口，唉～恬不知恥呀...一個人連反省能力都沒有，請問這種人您期待他能為勞工福祉暨權益爭取到什麼？你們入會以 1000 元，何以後者要以 10 倍 20 倍 30 倍價錢，至今都無法合情合理告訴大家為什麼？？？反而以違心之

論來詐騙員工有人不惜發大錢也要加入，以自我感覺良好又歌功頌德一番，這行為實非常人能及。同仁自欲申請加入工會過程中長達五個月之久，工會從不理不睬，百般阻擾到調高會費，一路走來罪狀罄竹難書，員工加入後又不理不睬，連會員基本知的權利也不提供，如：組織章程、幹部會員名冊、會務相關資訊等等，似乎有排除異己非我同類，把新入會員工當金主、贊助商晾在一旁，所作所為司馬昭之心路人皆知，沒關係..我們大家會常伴您左右，時刻監督你們，不在乎工會天長地久，只在乎工會心中有你我！」(即附件之 6 言論)

(十一) 109 年 3 月 20 日第一屆第 15 次勞資會議，勞方與資方代表各 7 位，勞方代表其中 5 位具工會會員身份。工務暨安全部陳榮周提出臨時動議第 1 案，討論工會法軟性強制員工加入工會，重召開會員大會，改選理監事，由會員大會決定入會費及月費金額，並由公司人資依法代扣；公共溝通部黃丙○○(資方代表)提出臨時動議第 5 案，討論入會費過高，懇請勞方代表與工會溝通之事宜；顧客體驗部吳○○(非工會會員之勞方代表)提出臨時動議第 6 案，請人資組邀工會召開公聽會。(申證 14)(相證 15)

(十二) 相對人所屬國家兩廳院以 109 年 3 月 26 日兩廳院人資字第 1091000506 號函說明「依本場館勞資會議勞方代表所請，敬邀貴工會辦理員工說明會」(申證 2)。

(十三) 相對人所屬國家兩廳院演出技術部經理曾甲○○及安全事務組組長王○○於 109 年 8 月 11 日，撤下於員工園地之發言。

(十四) 申請人舊版工會章程第 6 條第 1 項規定「凡任職於國家表演藝術中心國家兩廳院之勞工，除藝術總監、副總監外、代表雇主行使管理權之各部門二級主管(含)、公務人員外，均有加入工會之權利及義務」，第 27 條第 1 項第 1 款規定：「一、會員入會費，每人壹仟元整」，第 2 款規定：「二、經常會費，每人每月參百元整」。

四、 本案爭點為：

- (一) 相對人所屬國家兩廳院發出兩廳院人資字第 1091000506 號函文之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為？
- (二) 相對人所屬國家兩廳院經理曾甲○○附件之 1 言論(即 109 年 2 月 19 日 11 時 10 分於申證 1 張貼之發言) 與附件之 2 言論(即 109 年 2 月 19 日 17 時 59 分於申證 1 張貼之發言)，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為？
- (三) 確認相對人所屬國家兩廳院組長王○○附件之 3 言論(即 109 年 2 月 18 日 15 時 15 分於申證 1 張貼之發言)、附件之 4 言論(即 109 年 2 月 20 日於申證 3 張貼之文章)與附件之 5 言論(即相對人 109 年 2 月 25 日 15 時 54 分於申證 3 張貼之發言)，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為？
- (四) 確認相對人所屬國家兩廳院組長王○○附件之 6 言論(即 109 年 4 月 30 日於申證 4 張貼之文章)，上開批評申請人之言論，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（本會 104 年勞裁字第 27 號裁決決定書、最高行政法院 107 年度判字第 204 號判決參照）；次按 99 年 6 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、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，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，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而為不利益對待之主觀意思要件即明（最高行政法院 102 年判字第 563 號、106 年度判字第 222 號判決意旨可參）。

（二）相對人經理曾甲○○附件之 1 言論（即 109 年 2 月 19 日 11 時 10

分於申證 1 張貼之發言) 與附件之 2 言論(即 109 年 2 月 19 日 17 時 59 分於申證 1 張貼之發言), 以及相對人組長王○○附件之 3 言論(即 109 年 2 月 18 日 15 時 15 分於申證 1 張貼之發言)、附件之 4 言論(即 109 年 2 月 20 日於申證 3 張貼之文章)、附件之 5 言論(即相對人 109 年 2 月 25 日 15 時 54 分於申證 3 張貼之發言) 與附件之 6 言論(即 109 年 4 月 30 日於申證 4 張貼之文章), 上開批評申請人之言論, 均構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為:

1. 按美國全國勞動關係法 (NLRA) 第 8 條 (a) (1) 禁止雇主介入、限制受僱人行使第 7 條保護之權利或對於受僱人行使第 7 條保護之權利施以強制。鑑於雇主在受僱人從事協同行為 (concerted activity) 時加以監視 (surveillance) 或刺探 (spy), 將會產生寒蟬效應而破壞受僱人進行協同行為之努力, 向來被美國全國勞動關係委員會 (NLRB) 認為構成違法行為 (Comfort, Inc., 152 NLRB No 106 (1965), Aladdin Gaming LLC, 345 NLRB No 41 (2005))。除非雇主具有監視之正當理由 (legitimate justification, Athens Disposal Co., 315 NLRB No 14 (2000)), 雇主不得藉由聽聞受僱人有關工會活動之對話、觀察參與工會會議之人員, 或以任何方法試圖確定何人為積極參與工會或同情、認同工會之人, 雇主亦不得製造受僱人遭監視之印象 (參見本會 105 年勞裁字第 21 號裁決決定書)。

2. 復按關於支配介入不當勞動行為之主體, 依工會法第 35 條第

1 項規定，包括雇主或代表雇主行使管理權之人。依此，雇主在工會法所規範之勞資關係秩序中，即負有此不作為之義務。而由代表雇主行使管理權之人，對勞工行使團結權事務所設工會成立、組織或活動等，以足以產生不當影響、妨礙或限制等危害之行為，予以支配介入，因為此等行使管理權人乃代表雇主而為，雇主就此支配介入工會行為，具客觀可歸責性，是故裁決委員會依勞資爭議處理法第 51 條第 1 項及第 2 項規定，裁決判斷關於勞工與雇主間（而非與行使管理權人個人之間）不當勞動行為時，得將之認定為雇主之不當勞動行為，且如前所述，此判斷無需認定雇主主觀上故意過失之責罰要件。又以現代經濟活動發展，作為支配介入行為責任主體之雇主與支配介入行為之行為人，未必為同一人。以又以現代經濟活動發展，雇主對勞工行使團結權事務之干涉，不可能僅由代表雇主行使管理權之人為之，雇主使用代理人或其他使用人（包括組織內職員、受僱人或從業人員者等），只要其等是在其代理或受使用之受任或執行業務範圍內，從事工會法第 35 條第 1 項第 5 款所定支配介入工會之行為，對外經濟活動意義上，此等受任或業務範圍內行為，利益本歸雇主所享有，一般交易相對人或勞工，也視此等代理人或使用人乃雇主履行義（債）務之輔助人者，故其從事支配介入行為所生不利益，亦應由雇主承擔，使雇主因此也具客觀可歸責性，於裁決委員會判斷是否為不當勞動行為時，自得將此等由雇主代理人或使用人於受任或執行業務範圍內所從

事之不當勞動行為，客觀歸責視為雇主所為（參見臺北高等行政法院 107 年訴字第 199 號判決）。

雇主對於該支配介入行為之行為人之參與，可能有指示、通謀、容許、默認等各種態樣，甚至亦有可能是雇主並未直接參與之態樣。換言之，該當於支配介入之行為，包括應視為身為雇主之事業主之行為、與該工會具有競爭關係之其他工會之行為，以及該行為人之個人行為等情形。判斷何種情形得視為雇主之行為而認定可歸責於雇主，須斟酌雇主（事業單位高階主管）有無參與、雇主平日對於工會之態度、行為人在公司組織內之地位等個案事實而綜合判斷之（日本最高裁判所第二小法庭平成 18 年[2006 年]12 月 8 日判決[東海旅客鐵道事件、勞動判例 929 號 5 頁]意旨、菅野和夫『勞動法[第 10 版][弘文堂、』2012 年 12 月]773-774 頁、西谷敏『勞動組合法[第 3 版][有斐閣、2012 年]12 月]149 頁、荒木尚志『勞動法[第 2 版][有斐閣、2013 年 5 月]637-638』頁參照）。雇主（事業單位高階主管）與行為人之間，如針對該支配介入行為有意思之聯絡時，包括對於行為人之指示或暗示，或與行為人之通謀等行為，可將該行為人之行為認定為可歸責於雇主之支配介入行為，自不待言。惟若雇主與行為人間並無具體之意思聯絡（雇主並未直接參與），在該勞資關係之脈絡下，近似代表雇主行使管理權之人知悉雇主之意思或體察雇主之意思而為該支配介入行為時，有時亦得認定該行為人之行為係屬可歸責於雇主之支配介入行為。而所謂

雇主之意思，並不以雇主具有具體的支配介入行為之意圖或願望為必要，只要從該勞資關係之脈絡中可以推定雇主對於該工會有嫌惡之意向，即為已足。除非雇主可以證明該行為純粹是近似代表雇主行使管理權之人個人所為，且完全違反雇主之意思，否則應推定行為人知悉雇主之意思或體察雇主之意思而為該行為，而認定係屬可歸責於雇主之支配介入行為（102 年度勞裁字第 6 號裁決決定書參照）。

3. 查 108 年 4 月 29 日申請人針對相對人突改變演出技術部人員之工時（申證 22）申請勞資爭議調解（申證 23），申請人於 108 年 5 月 10 日撤回調解之申請（申證 25），108 年 5 月 18 日申請人舉辦第 2 屆第 1 次會員大會改選工會理、監事，陳甲○○為本屆新當選之理事，並於 108 年 5 月 23 日申請人函知相對人申請人第 2 屆理監事名單（相證 16），108 年 5 月 20 日申請人以國表藝國工字第 108002003 號函申謝相對人所屬國家兩廳院國家兩廳院副總監呂○○及人力資源組向國表藝工會索取入會申請書，說明請同仁自行與工會聯繫（申證 9），108 年 5 月 29 日國家兩廳院行政副總監及演出技術部經理曾甲○○拒絕理事陳甲○○之特別休假（申證 41），然陳甲○○早已於 108 年 3 月 28 日依法申請 6 月份特別休假，申請人最後於 108 年 8 月 7 日發函予臺北市政府勞動局，檢舉相對人違反勞基法第 38 條未給予特休及未全額給付工資（申證 41），並召開記者會（申證 42）（申證 43）。臺北市政府勞動局於 108 年 9 月 2 日發函予申請人及相對人檢舉結果（申

證 44) (相證 24)，108 年 10 月 9 日國家兩廳院國家兩廳院發函「工會事務商討會議」，在建議處說明工會針對陳甲○○特休事件開記者會非法定程序，傳達非客觀事實，會務假之判定，並非貴工會一紙公文說確為處理會員勞資爭議即可論定云云 (申證 53)。復以申請人與國家兩廳院間，就變形工時、女性夜間工作、工作規則協商等事項意見相左且有多次衝突 (參申證 34、35、36、37、38、39、相證 8 等)，可知兩造勞資關係自 108 年 4 月及 5 月期間即持續處於緊張之中，合先敘明。

4. 按申請人主張，國家兩廳院演出技術部經理曾甲○○於 109 年 2 月 19 日 11 時 10 分及 17 時 59 分，於申證 1 張貼之文章言論，以及國家兩廳院安全事務組組長王○○於 109 年 2 月 18 日 15 時 15 分 46 秒，於申證 1 張貼文章以及於 109 年 2 月 20 日暨同年月 25 日於申證 3，以及 109 年 4 月 30 日於申證 4 張貼文章之言論，均屬批評申請人工會事務之行為。上開言論經本會整理如附件，依序編為「附件之 1 言論」至「附件之 6 言論」，並經本會傳喚曾甲○○與組長王○○到庭作證，其均不爭執有為附件之 1 至附件之 6 言論 (參本會 109 年 8 月 26 日第四次調查會議紀錄第 12 頁與第 16 頁，證人王○○：「是的，上述申證 1、3、4、5、6、7 皆為我的發言。」、(問：請問證人，(提示申證 1、3、5、7) 有關於員工園地之發言是否為你本人發言?) 證人曾甲○○：是的。)」，相對人對於其經理曾甲○○之附件之 1 與附件之 2 言論，以及組長王

○○之附件之 3、附件之 4、附件之 5 與附件之 6 言論，雖主張其為員工之個人言論，惟亦均不否認其存在與真實性（參相對人答辯書頁 4 與本會 109 年 7 月 23 日第一次調查會議紀錄第 3 頁），故列為不爭執事項第五項至第十項，併予敘明。

5. 相對人辯稱曾甲○○與王○○上開言論係基於個人言論自由所為，與相對人並無關連云云（參本會 109 年 7 月 23 日第一次調查會議紀錄第 3 頁，相對人：「在相對人員工所發表內容皆為個人陳述，並未冠任何職稱，該部份僅在公共事務上的討論，為憲法第 11 條及 22 條所保障的基本權利，不構成工會法第 35 條之規定。」）然依本會前揭見解，支配介入行為亦得由代表雇主行使管理權之人與一般員工為之，且不以雇主直接參與或有具體的支配介入之意圖或願望為限。茲應審究者，相對人經理曾甲○○與組長王○○該等言論是否純粹為個人行為，且完全違反相對人之意思？對此，本會調查如下：

- (1) 查相對人經理曾甲○○附件之 1 言論與附件之 2 言論，以及相對人組長王○○附件之 3 至附件之 6 言論，係依序於 109 年 2 月 18 日 15 時 15 分、2 月 19 日 11 時 10 分與 17 時 59 分、2 月 20 日、2 月 25 日 15 時 54 分、4 月 30 日間為之，國家兩廳院之「兩廳院人資字第 1091000506 號函」則於 109 年 3 月 26 日發出，上開各項行為係連續於 109 年 2 月至 4 月間進行，顯然具有時間上密接性，先予敘明。次查，觀相對人經理曾甲○○與組長王○○於附件之 1 至附

件之 6 發言內容，均聚焦對於申請人之工會運作、加入工會之會員資格、工會開會方式與工會會費等事務之批評：

A.就工會代表性，相對人經理曾甲○○之發言為「員工不能平心靜氣地表達自己的意見，『小圓圈式』工會不能虛心地聽取員工多數人的意見。」（申證 1，即附件之 1 言論），相對人組長王○○之發言為「國家兩廳院企業工會會員代表由少數員工產生，而多數來自國家兩廳院員工想加入該工會卻受到不平待遇...這等背棄勞工權益、無視員工民意的工會組織，理應受到員工唾棄，唯有下架這個工會才能彰顯正義」（均參申證 3，即附件之 5 言論）、「因這個工會 104 年起立案迄今由少數幾個人把持存在兩廳院至今，行徑風格如同神秘組織打著《勞工權益名號為員工爭取福利》，而員工均無法窺視了解該組織業務發展運作，以黑箱作業自得其樂，脫離多數民意洋洋得意，在多次勞資會議場合中漠視員工建言、提議，推拖、敷衍、反對，藉似彰顯該組織的霸氣奈我何。」（參申證 4，即附件之 6 言論）、「您們現有工會成員在兩廳院中約 20 多人，占 200 多名員工少數，熱心員工紛紛欲加入工會，您這位之前讓我敬愛的理事長我一再呼籲又再撰文提醒...至今依然不理不睬無視民意主流價值，您所把持的工會所作所為在勞資會議中的行徑都一一呈現在陽光下，（糟糕了）員工都知道了，您再也不是為多數員工謀取《勞工權益》代言人了，誠如員工所言您們永遠

都是少數綁架多數！李惟綱理事長...你累了嗎？」(參申證 1，即附件之 3 言論)、

B.就工會運作(含開會方式)，相對人經理曾甲○○之發言為「工會幹部對工會有關法令規章未能充分瞭解，推工會務隨心所欲，毫無法令依據；或則違背法令規定，或則侵害現有員工權益，會務紊亂，糾紛迭起」、「工會對如何開好會議，缺乏『會議規範』常識與經驗；會而不議，議而不決，決而不行」(均參申證 1，即附件之 1 言論)。

C.就員工加入工會議題，相對人經理曾甲○○之發言為「員工想申請加入工會，卻被百般刁難，員工進不去工會」(申證 1，即附件之 1 言論)，相對人組長王○○之發言為「近期中許多員工陸續欲加入國家兩廳院企業工會，以書信申請或親自找到工會幹部李惟綱理事長，均無法取得申請入會文件，藉由各種理由百般拖拉，似乎有意為難員工。」、「本日同仁親自面見李惟綱理事長索取入會申請書未果！相信多數員工申請入會也不得其門而入到處碰壁，已經同仁一一存證，在此呼籲欲加入工會之員工，曾經以書信傳送或親自向工會幹部申請入會之要求，至今不得回應，請將資料一一存證，必要時將彙整事實聯名向主管機關台北市政府勞工局暨中央行政院勞動部陳訴。」(均參申證 3，即附件之 4 言論)

D.就工會會費之發言為「相對人經理曾甲○○之發言為「工

會的會費是多少錢？工會的會費並非固定，應視各工會的章程規定為準，法令只訂定工會會費收取的標準：入會費，每人不得低於其入會時之一日工資所得。經常會費不得低於該會員當月工資之百分之零點五。聯絡科室：勞資關係科 工會承辦人聯絡電話：1999「限臺北市境內直撥，外縣市請撥 02-27208889」轉 7007、7009、7014，聯絡電話 1999 轉 7007、7009、7014」(參申證 1，即附件之 2 言論)，相對人組長王○○之發言為，「調高入費門檻暨不得其門而入來阻止員工加入，近半年來員工反映無效，主管機關表明無法可管，這等背棄勞工權益、無視員工民意的工會組織，理應受到員工唾棄，唯有下架這個工會才能彰顯正義」(申證 3，即附件之 5 言論)、

「另會費由 1000 元入會，依年資調高到 30000 元、20000 元、10000 元等過程是否程序合法，是經由少數人決議制或會員代表大會決議形成？相關資料佐證等等，這些疑慮都是有待工會說明，李惟綱理事長年輕有為，對《勞工權益》的服務熱忱只要餘溫還在，都來得及修正錯誤，撥亂反正！畢竟大家都是兩廳院員工，共同打拼多年，期待您的善意回饋給欲入工會的員工。」(均參申證 3，即附件之 4 言論)與「工會為阻擋員工加入會員築高牆、設高價極盡一切防堵，但終究擋不住民意輿論聲音而開放員工申請入會。安全組沈○○、曾乙○○二位同仁每人以商務艙（10000 元入會+3600 元年會）加入工會，

109/04/23 在勞資會議說明會中工會理事長李惟綱對本組入會同仁以不實言論誤導、造謠誣指上述二員《...那真的有人花錢加入工會啦，他們覺得我們（工會）做得太好了..》等語，這等昧著良心言論虧您也說得出口，唉～恬不知恥呀...一個人連反省能力都沒有，請問這種人您期待他能為勞工福祉暨權益爭取到什麼？你們入會以1000元，何以後者要以10倍20倍30倍價錢，至今都無法合情合理告訴大家為什麼？？？反而以違心之論來詐騙員工有人不惜發大錢也要加入，以自我感覺良好又歌功頌德一番，這行為實非常人能及。同仁自欲申請加入工會過程中長達五個月之久，工會從不理不睬，百般阻擾到調高會費，一路走來罪狀罄竹難書，員工加入後又不理不睬，連會員基本知的權利也不提供，如：組織章程、幹部會員名冊、會務相關資訊等等，似乎有排除異己非我同類，把新入會員工當金主、贊助商晾在一旁，所作所為司馬昭之心路人皆知，沒關係..我們大家會常伴您左右，時刻監督你們，不在乎工會天長地久，只在乎工會心中有你我！」（參申證4，即附件之6言論）

- (2) 承上可知，相對人經理曾甲○○與組長王○○於上開附件之1至附件之6發言內容，對於申請人之工會代表性、組織運作以及員工申請入會事宜有諸多批評，上述言論雖可能為曾甲○○與王○○基於個人看法而對申請人之批評，而再觀雙方所提事證，曾甲○○與王○○對申請人之

批評實非始於 109 年 2 月間，其中曾甲○○至少於 108 年 11 月 21 日即有相關之言論，此如相證 5 第 1 頁中，其於當日 11 時 16 分之發言為「...然當一個工會僅由少數人把持管理權並操縱工會走向...」、其於 11 月 20 日 15 時 13 分發言「這樣的企業工會？同樣由一群少數人組成...民粹氾濫，積非成是！」(申證 5)，王○○亦至少於 108 年 10 月 21 日、10 月 22 日與 11 月 13 日即有類似言論。且經本會調查，上引申證 5 中曾甲○○與王○○自 108 年 10 月與 11 月間言論，係在呼應國家兩廳院副總監呂○○於 108 年 10 月 21 日之發言：「【政策討論】關於勞動基準法第 30-1 條 4 週彈性工時在本場館的執行情形...不知個別希望排定 4 週彈性工時的同仁，認為應該如何做可以簡化程序、完備流程，避免違反勞基法之規定？也歡迎工會幹部釋疑！」(參申證 5 第 1 頁)可知曾甲○○與王○○對申請人之批評，係來自於申請人與相對人間對於勞動基準法第 30-1 條 4 週變形工時乙事之爭議，而本件勞資雙方因變形工時實施乙事持續有所爭議，造成勞資關係緊張，已如上述。於國家兩廳院副總監呂○○、經理曾甲○○與組長王○○於申證 5 所示之一連串之發言後，該三人復繼續於 108 年 11 月 25 日與 27 日為申證 6 與申證 7 所示之發言，亦均為批評申請人工會運作、工會會費與員工加入工會等事情之發言，且均在提及變形工時實施乙事下為之。

(3) 復查，依申請人之章程，相對人經理曾甲○○與組長王

○○均不具有加入申請人之資格，且其均知悉之（參本會 109 年 8 月 26 日第四次調查會議紀錄第 12 頁與第 17 頁，（問：「請問證人，是否有曾主動申請加入申請人工會？」）證人王○○答：「從無。因我知道申請人工會章程規定管理職員工不得加入。」；問：請問證人，是否知道以你的一級主管資格，不可加入申請人工會？證人曾甲○○答：「知道，在申請人工會尚未成立前就知道了。因為我是公務員，故在我的觀念中根本無法加入工會，我也知道我是一級主管也無法加入工會。」），則其為批評申請人之言論，當非為保障己身加入工會之積極團結權的保障，對此，曾甲○○雖稱：「憲法有保障人民言論自由權利，且所有兩廳院員工皆可在員工園地發言，使所有員工皆可發表建設性的意見，而非由少數來掌控及操縱意見，且許多同仁都有發言，而非只有我發言，都是為了讓兩廳院更好。」以及王○○主張「我並無介入工會事務，我的發言只是希望工會良心發現，將會費調回來 104 年最初的入會費 1,000 元門檻，讓多數員工一起來為工會打拼，絕非只有此 20 人。因兩廳院員工有 200 多人，如越多人加入工會，工會的民意能越健全，目前看來是少數 20 人阻擾多數員工的意見。」（參本會 109 年 8 月 26 日第四次調查會議紀錄第 13 頁與第 17 頁）等語。

- (4) 然經本會調查，國家兩廳院副總監呂○○於 108 年 5 月 15 日與其人力資源組即曾向申請人索取入會申請書，申

請人於 108 年 5 月 20 日以國表藝國工字第 108002003 號函覆「敬請轉知同仁逕洽下列聯絡方式辦理與貴場館提供電子郵信箱，由本會主動寄發入會辦法：…」(申證 9)，然國家兩廳院仍於其內部網站公告申請人入會資訊，經申請人於 108 年 6 月 18 日以國表藝國工字第 108002005 號函請其撤下相關訊息：「本會招收會員目前尚無需貴場館協助於國家兩廳院內部網站公告，敬請貴場館撤下本會相關訊息」(申證 10)。相對人員工呂○○職務為國家兩廳院副總監，參酌勞動部(前行政院勞工委員會)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。」可知呂○○當屬於「代表雇主行使管理權之人」甚明。代表相對人行使管理權之呂○○既有上開刺探加入工會方式與反工會活動之言論，堪認代表相對人行使管理權之人確有反工會之動機及行為，可以推定相對人對於申請人工會有嫌惡之意向。又上開相對人經理曾甲○○與組長王○○批評申請人百般刁難員工加入工會等事，實與變形工時實施乙事緊密相關，曾甲○○與王○○言論係呼應副總監呂○○所為，足堪認定。且相對人明知其為上開言論，仍放任不加監督之情事，可以認定該等言論並不違反相對人之意思，甚且至少有容許與默認之行為，並已使其受僱人產生遭受雇主刺探或監視工會

活動之印象，則依本會前揭見解，應可認定行為人曾甲○○與王○○乃知悉雇主之意思或體察雇主之意思而為該行為。

再者，相對人員工曾甲○○之職務為演出技術部部門經理，為相對人之一級主管（參本會 109 年 8 月 26 日第四次調查會議紀錄第 16 頁，問：「任職於相對人處？何時任職？擔任職務為何？」證人曾甲○○：「任職於演出技術部，職務為部門經理。為一級主管。職務內容是負責技術管理組（針對舞台、燈光、音響、視聽等技術執行）、統籌管理組（負責舞台監督、統籌協調）、設備維護管理組（設備機動維護管理）。」）可知曾甲○○亦屬於「代表雇主行使管理權之人」甚明；至於相對人王○○之職務為安全事務組組長，負責國家兩廳院所有安全事務，包括管理維安、駐衛警。具體而言，所有國家兩廳院管理維安、駐警保全、以及協助國安局的安全維護工作等，且負責安全事務組人員輪班事宜，包括勤務工作指導訓練、排班、保全員配置值班情況督導等（參本會 109 年 8 月 26 日第四次調查會議紀錄第 10 至 11 頁），可認定王○○具有近似代表雇主行使管理權之人的地位。而徵諸前述曾甲○○與王○○對於申請人工會之敵意性言論實有支配介入申請人工會之嫌，則相對人既無法舉證曾甲○○與王○○之言論純粹係其個人行為且完全違反相對人之意思，自應認構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

6. 綜上所述，相對人經理曾甲○○附件之 1 言論（即 109 年 2 月 19 日 11 時 10 分於申證 1 張貼之發言）與附件之 2 言論（即 109 年 2 月 19 日 17 時 59 分於申證 1 張貼之發言），以及相對人組長王○○附件之 3 言論（即 109 年 2 月 18 日 15 時 15 分於申證 1 張貼之發言）、附件之 4 言論（即 109 年 2 月 20 日於申證 3 張貼之文章）、附件之 5 言論（即相對人 109 年 2 月 25 日 15 時 54 分於申證 3 張貼之發言）與附件之 6 言論（即 109 年 4 月 30 日於申證 4 張貼之文章），均可能提高員工對於申請人之負面態度，將造成導致申請人招募會員與組織運作之困難，形成對工會組織運作之妨礙，不利於工會之發展，足以認定構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當影響工會之組織、活動之不當勞動行為。

（三）相對人所屬國家兩廳院於 109 年 3 月 26 日發出兩廳院人資字第 1091000506 號函文之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

1. 按相對人所屬國家兩廳院發出兩廳院人資字第 1091000506 號函文之內容為：「主旨：依本場館勞資會議勞方代表所請，敬邀貴工會辦理員工說明會，說明以下事項，請查照見復。說明：一、依本場館 109 年 3 月 20 日第一屆第十五次勞資會議臨時動議辦理。二、為使場館同仁進一步了解貴工會與場館同仁權益相關之事務，代轉旨揭同仁所請，敬請貴工會安排會議，對全體場館同仁公開說明：貴工會章程是否公告周

知，若無法公告周知，理由為何；部分場館同仁申請入會時程延宕超過 6 個月之原因；入會費由一千元大幅調高為最高三萬元之理由及入會費用途；遲未同意國家兩廳院實施延長工時及女性勞工夜間出勤之理由；於場館絕大多數同仁同意、場館業務亦有繼續長期實施變形工時之需求，但貴工會同意變形工時，要求以「組」為對象，並多以一年為期作為同意條件之理由，即使「全組」同仁表達同意實施變形工時，貴工會仍要求說明業務內容之理由（民主原則與同盟自由行動權之基本權利衝突）；未來締結團體協約時，貴工會是否足以代表全場館同仁（未加入工會同仁遠多於工會會員）等等事項。三、敬請貴工會回復可安排說明會之時間，俾利辦理後續事宜。」

2. 按雇主不得有刺探工會組織運作之行為，已如上述，惟查，國家兩廳院副總監呂○○於 108 年 5 月 15 日與其人力資源組即曾向申請人索取入會申請書，申請人於 108 年 5 月 20 日以國表藝國工字第 108002003 號函覆「敬請轉知同仁逕洽下列聯絡方式辦理與貴場館提供電子郵信箱，由本會主動寄發入會辦法：(以下略)」(申證 9)，然國家兩廳院仍於其內部網站公告申請人入會資訊，經申請人於 108 年 6 月 18 日以國表藝國工字第 108002005 號函請其撤下相關訊息：「本會招收會員目前尚無需貴場館協助於國家兩廳院內部網站公告，敬請貴場館撤下本會相關訊息。」(申證 10)。國家兩廳院竟遲至 108 年 7 月 4 日始兩廳院人資字第 1080000384 號函回覆並撤

下相關訊息：「貴工會 108 年 5 月 20 日國表藝國工字第 108002003 號函來文未列密等，且來文各項資訊與貴工會開發送之文宣相同，故本場館依權責協助公告，未料貴工會竟再來函表達不願公告之意，本場館尊重貴工會意見，撤下原公告內容。」(申證 11)。相對人另雖辯稱發出兩廳院人資字第 1091000506 號函文之行為，係依據勞資會議中勞方代表吳○○之提議及勞資會議決議所為(參申證 14 第 13 頁，勞方代表吳○○於相對人 109 年 3 月 20 日勞資會議中之發言紀錄)，惟經本會調查，勞方代表吳○○並非申請人工會之會員，且勞資會議之決議亦無法代替工會為立場之說明，今經申請人既曾以國表藝國工字第 108002005 號函請相對人撤下工會招募會員之訊息(申證 10)，相對人自不得再執此為由以卸其責。於申請人再次重申請相對人不需協助、干涉員工申請入會之事宜後，國家兩廳院 108 年 12 月 24 日場館一二級主管業務協調會議，藝術總監劉乙○○仍裁示：「為促進場館有一良善、健全的工作環境，請各位主管鼓勵同仁加入工會，瞭解入會用意，設法將意見想法向工會反映，協助工會成為場館日後發展的助力。」(申證 12)、於 109 年 1 月 8 日業務協調會議中，國家兩廳院藝術總監劉乙○○又再度裁示：「感謝各部門同仁踴躍參與團體協約說明會，加入工會本為同仁基本權利，為建立一理性、健康的工會生態，並維繫勞資雙方合理、具代表的對話平台，未來仍將持續鼓勵同仁加入工會。」(申證 13)。

3. 再查，於上開相對人介入申請人處理員工申請入會事宜期間，除分別具有代表雇主行使管理權之人與近似代表雇主行使管理權之人的地位但不具加入申請人資格之曾甲○○與王○○有上開支配介入工會之行為外，相對人更有以協助員工名義介入申請人處理入會事務之行為，對此相對人自承：「相對人所屬員工與申請人工會往來有遇到相關問題，員工會向相對人人資組同仁以內部傳單的方式轉達問題，希望相對人一方面提供法律意見參考，另一方詢問相對人有無內部規定可以處理，員工也會提供相關資料給相對人如相證 28 之郵件，這樣的處理方式是由來已久的一般勞資關係處理方式。」且相對人另有公開提醒申請人回應員工要求所請、依照事實、主管機關指示與法律所定工會法定同意權之構成要件，請求申請人說明決策的依據和理由及辦理時程，並有收受由相對人員工申請入會之信件後轉予申請人要處理等行為，相對人組長王○○更有建議同仁對於申請人工會入會一事向勞動局陳情之行為（參本會 109 年 8 月 26 日第四次調查會議紀錄第 12 頁）。

4. 實際上，相對人藝術總監室秘書陳乙○○、李甲○○，副總監室秘書羅○○，安全事務組沈○○、張乙○○、張丙○○，財務部陳丙○○、黃乙○○，業務發展部劉甲○○、莊○○等人於 108 年 6 月至 8 月間密集詢問加入申請人事宜，其中安全事務組沈○○申請入會後，現為申請人工會之會員，而相對人藝術總監室秘書陳乙○○與李甲○○、安全事務組張

乙○○與張丙○○、業務發展部劉甲○○與莊○○，經申請人幹部以電子郵件聯繫、說明辦理入會程序及入會申請文件後，其均未再回復或詢問申請加入工會乙事或再表示入會意願；副總監室秘書羅○○雖填具入會申請、財務部陳丙○○與黃乙○○雖經申請人通知審查入會申請通過，但均未繳納工會入會費及經常會費（參申請人補充理由書（四）頁 4-6、補充理由書（五）頁 2-5，申證 60 至申證 80），則諸如相對人藝術總監室秘書、副總監室等人要求申請人提供入會資料後即不願再續行完成入會程序致未取得申請人會員資格之行為，在上述之勞資關係與事件脈絡下，亦難認無監視（surveillance）或刺探（spy）之意圖，且無論如何，如安全事務組沈○○已屬申請人會員之事實，可知申請人並未有不允許員工申請入會或拒絕提供入會資訊之行為，僅其處理入會之方式引起員工不同之反應，惟無論如何，員工加入工會之資格、工會收取之標準暨工會會員之招募等事項，均屬工會自治之範疇，非相對人所得干預、介入之事務。

5. 綜上所述，相對人表面上以改革現行申請人之工作運作為由鼓勵員工加入工會，惟其同時對於申請人工會持負面評價與嫌惡之意向，今一再以各種方式刺探申請人工會運作與招募會員事務，難認無對申請人之工會運作造成妨礙，由此客觀事實足以認定發出兩廳院人資字第 1091000506 號函文之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

（四）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應有的公平的集體勞資關係。具體言之，對於雇主違反工會法第 35 條第 1 項規定之行為者，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。本會審酌相對人發出兩廳院人資字第 1091000506 號函文之行為，以及相對人經理曾甲○○附件之 1 言論（即 109 年 2 月 19 日 11 時 10 分於申證 1 張貼之發言）與附件之 2 言論（即 109 年 2 月 19 日 17 時 59 分於申證 1 張貼之發言），以及相對人組長王○○附件之 3 言論（即 109 年 2 月 18 日 15 時 15 分於申證 1 張貼之發言）、附件之 4 言論（即 109 年 2 月 20 日於申證 3 張貼之文章）、附件之 5 言論（即相對人 109 年 2 月 25 日 15 時 54 分於申證 3 張貼之發言）與附件之 6 言論（即 109 年 4 月 30 日於申證 4 張貼之文章），上開批評申請人之言論，業均認定構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，已足以樹立該當事件之公平勞資關係之必要性及相當性，至於申請人請求命「相對人應於收受裁決

決定書之翌日起 7 日內，於國家兩廳院內部網站首頁，以標楷體 16 字型公告裁決決定主文，並附裁決決定書（含勞動部公文）全文以 PDF 檔案格式提供閱覽，達 10 日以上，並將公告事證送交勞動部存查」則不予准許。

（五）附帶言之，申請人係成立於 104 年 6 月 5 日，工會章程於 108 年 5 月 17 日、108 年 6 月 24 日等兩次會員大會均有修正，且涉及工會會費等事項。今相對人員工中具有加入申請人之資格者，對於申請人工會章程關於入會方式與會費標準之規範多有不同意見，為保障個別勞工加入工會之權利，以及考量申請人組織之全面性發展，申請人工會宜於未來就招募會員與員工申請入會之程序有更為合理之規範，以免妨礙相對人員工中具有加入申請人資格之勞工的團結權行使。

五、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。

六、據上論結，本件裁決申請為一部有理由，一部無理由，依勞資爭議處理法第 46 條第 1 項、第 51 條第 1 項、第 2 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 康長健

張詠善

蔡崧萍

蔡志揚

侯岳宏

徐婉寧

林垿君

張國璽

蘇衍維

吳慎宜

邱羽凡

中 華 民 國 1 0 9 年 1 0 月 1 6 日

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（臺北市士林區福國路 101 號）提起行政訴訟。

◎附件

1	曾 甲 ○○ 於 109 年 2 月 19 日 11 時 10 分 於【申證 1】 張貼之發言	工會幹部對工會有關法令規章未能充分瞭解，推行會務隨心所欲，毫無法令依據；或則違背法令規定，或則侵害現有員工權益，會務紊亂，糾紛迭起。工會對如何開好會議，缺乏「會議規範」常識與經驗；會而不議，議而不決，決而不行；員工想申請加入工會，卻被百般刁難，員工進不去工會，員工不能平心靜氣地表達自己的意見，『小圓圈式』工會不能虛心地聽取員工多數人的意見。
2	曾 甲 ○○ 於 109 年 2 月 19 日 17 時 59 分，於【申證 1】張貼之發言	工會的會費是多少錢？工會的會費並非固定，應視各工會的章程規定為準，法令只訂定工會會費收取的標準：入會費，每人不得低於其入會時之一日工資所得。經常會費不得低於該會員當月工資之百分之零點五。聯絡科室：勞資關係科 工會承辦人聯絡電話：1999「限臺北市境內直撥，外縣市請撥 02-27208889」轉 7007、7009、7014，聯絡電話 1999 轉 7007、7009、7014
3	王○○於 109 年 2 月 18 日 15 時 15 分， 於【申證 1】 張貼之發言	「開放勞資會議旁聽...您到底在怕啥？108/12/25 勞資會議著實讓我感受到少數工會成員代表，可以不顧多數人的意見而一再霸凌民意與參與會議中資方代表及員工，從會議紀錄中讓全體員工真實的感受到這些人的本質，對於實質有助員工切身權益之議題以推、拖、拉敷衍塞責，上下合縱、意見難表，致使會議急草結束，不得不讚嘆楊○○主席的粗鄙手法，或許這就是不想開放旁聽的因素之一（深怕眾怒圍剿）。安全組駐警為 24 小時三班輪值有八名

		同仁，有居住在南部地區，為考量同仁排班與休假較能適切安排，在此之前向工會提出彈性工時同意，遭工會否決！李惟綱理事主席您會議中大言不慚表示：《為安全事務組規劃更好的工時》，你還是省省吧！先回應我本組有多位同仁欲申請加入國家表演藝術中心國家兩廳院企業工會為何置之不理？又為何收信不回？您們現有工會成員在兩廳院中約 20 多人，占 200 多名員工少數，熱心員工紛紛欲加入工會，您這位之前讓我敬愛的理事長我一再呼籲又再撰文提醒...至今依然不理不睬無視民意主流價值，您所把持的工會所作所為在勞資會議中的行徑都一一呈現在陽光下，（糟糕了）員工都知道了，您再也不是為多數員工謀取《勞工權益》代言人了，誠如員工所言您們永遠都是少數綁架多數！李惟綱理事長...你累了嗎？」
4	王○○於 109 年 2 月 20 日於 【申證 3】張貼之文章	近期中許多員工陸續欲加入國家兩廳院企業工會，以書信申請或親自找到工會幹部李惟綱理事長，均無法取得申請入會文件，藉由各種理由百般拖拉，似乎有意為難員工。依據工會法第四條《勞工均有組織及加入工會之權利》，又依據國家兩廳院企業工會章程第三章第六條《凡任職於國家表演藝術中心國家兩廳院之員工...均有加入工會之權利及義務》。本日同仁親自面見李惟綱理事長索取入會申請書未果！相信多數員工申請入會也不得其門而入到處碰壁，已經同仁一一存證，在此呼籲欲加入工會之員工，曾經以書信傳送或親自向工會幹部申請入會之要求，

		至今不得回應，請將資料一一存證，必要時將彙整事實聯名向主管機關台北市政府勞工局暨中央行政院勞動部陳訴。另會費由 1000 元入會，依年資調高到 30000 元、20000 元、10000 元等過程是否程序合法，是經由少數人決議制或會員代表大會決議形成？相關資料佐證等等，這些疑慮都是有待工會說明，李惟綱理事長年輕有為，對《勞工權益》的服務熱忱只要餘溫還在，都來得及修正錯誤，撥亂反正！畢竟大家都是兩廳院員工，共同打拼多年，期待您的善意回饋給欲入工會的員工。
5	王○○於 109 年 2 月 25 日於 【申證 3】張貼之發言	國家兩廳院企業工會會員代表由少數員工產生，而多數來自國家兩廳院員工想加入該工會卻受到不平待遇，調高入費門檻暨不得其門而入來阻止員工加入，近半年來員工反映無效，主管機關表明無法可管，這等背棄勞工權益、無視員工民意的工會組織，理應受到員工唾棄，唯有下架這個工會才能彰顯正義
6	王○○109 年 4 月 30 日於 【申證 4】張貼之文章	因這個工會 104 年起立案迄今由少數幾個人把持存在兩廳院至今，行徑風格如同神秘組織打著《勞工權益名號為員工爭取福利》，而員工均無法窺視了解該組織業務發展運作，以黑箱作業自得其樂，脫離多數民意洋洋得意，在多次勞資會議場合中漠視員工建言、提議，推拖、敷衍、反對，藉似彰顯該組織的霸氣奈我何。就因工會種種行徑背馳民意，逆向而行，致使有正義感員工紛紛申請加入，其目的要督促改革這個工會。工會為阻擋員工加入會員築

		高牆、設高價極盡一切防堵，但終究擋不住民意輿論聲音而開放員工申請入會。安全組沈○○、曾乙○○二位同仁每人以商務艙（10000 元入會+3600 元年會）加入工會，109/04/23 在勞資會議說明會中工會理事長李惟綱對本組入會同仁以不實言論誤導、造謠誣指上述二員《...那真的有人花錢加入工會啦，他們覺得我們(工會)做得太好了..》等語，這等昧著良心言論虧您也說得出口，唉～恬不知恥呀...一個人連反省能力都沒有，請問這種人您期待他能為勞工福祉暨權益爭取到什麼？你們入會以 1000 元，何以後者要以 10 倍 20 倍 30 倍價錢，至今都無法合情合理告訴大家為什麼？？？反而以違心之論來詐騙員工有人不惜發大錢也要加入，以自我感覺良好又歌功頌德一番，這行為實非常人能及。同仁自欲申請加入工會過程中長達五個月之久，工會從不理不睬，百般阻擾到調高會費，一路走來罪狀罄竹難書，員工加入後又不理不睬，連會員基本知的權利也不提供，如：組織章程、幹部會員名冊、會務相關資訊等等，似乎有排除異己非我同類，把新入會員工當金主、贊助商晾在一旁，所作所為司馬昭之心路人皆知，沒關係..我們大家會常伴您左右，時刻監督你們，不在乎工會天長地久，只在乎工會心中有你我！
--	--	---