

勞動部不當勞動行為裁決決定書

111 年勞裁字第 35 號

【裁決要旨】

社員退會時，相對人雖會向社員宣導應返還社服，然此宣導並無任何強制力，縱退會之社員繼續持有社服相對人並不會強制要求返還或賠償，亦不會因此對退會之社員為任何懲罰，因此前社員退社之後可持續擁有社服，申請人程○○、王○○主張其記者會上之制服乃向前社員借取，應屬合理。此外，相對人保存之社服，係放置於國軍桃園總醫院醫療大樓地下室之清潔員辦公室之可移動式三層抽屜最下格，在相對人安排於國軍桃園總醫院共計 214 人，包含清潔員人數為 61 人、照顧服務員人數總計 153 人，包含護理之家、呼吸照護中心、調療班共 49 人、一對一照顧服務員 104 人，於相對人存放清潔員社服地點之門扉不會上鎖，置放社服之抽屜亦不會上鎖，為前開之人均得自由出入之空間，若有任何物品遺失實難逕特定為何人所為、或在未經調查下即得特定為何人所竊取，更難僅依相對人前述理由而認為社服遺失乃申請人程○○、王○○所為，相對人雖主張其於記者會後有進行清查一事，但並未提出任何佐證，僅表示具體之日期確實因事發時間已久而遺忘，且相對人於 111 年 4 月 28 日召開國軍桃園總醫院清潔人員教育訓練時，相對人僅向出席之社員詢問是否曾有人拿取社服，經在場社員均為否定之答覆後，相對人未經任何進一步之調查即採信之，並逕認係申請人程○○、王○○竊取之，相對人對申請人之懷疑顯具針對性，更難認相對人針對申請人程○○、王○○提出刑事竊盜告訴具有合理基礎。

【裁決本文】

申 請 人：臺灣勞動派遣產業工會

代表人：羅宛莉

均設：台中市北區中華路二段 141 號

程○○

住：桃園市

王○○

住：桃園市

吳甲○○

住：台北市

共同代理人：曾翔律師

設：台中市西區台灣大道二段 285 號 12 樓之 2 第
16 室

相對人：有限責任台灣禾意照顧服務勞動合作社

代表人：曾玉美

均設：新竹縣新埔鎮四座里楊新路一段 5 號

代理人：陳亮佑律師、雷麗律師、張雅婷律師

設：桃園市桃園區國強一街 168 之 2 號 4 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會
2 （下稱本會）於民國（下同）112 年 3 月 10 日詢問程序終結，並於
3 同日作成裁決決定如下：

4 主 文：

- 5 一、相對人因申請人工會於 111 年 4 月 15 日召開記者會，對申請人
6 程○○、王○○提起刑事竊盜罪告訴之行為，構成工會法第 35
7 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。

- 8 二、申請人其餘請求駁回。

9

10 事實及理由

1 壹、 程序部分：

- 2 一、 按勞資爭議處理法第 39 條第 1、2 項規定：「勞工因工會法第
3 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
4 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
5 或事實發生之次日起 90 日內為之。」同法第 51 條第 1 項規定：
6 「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
7 為之裁決申請，其程序準用第 39 條、第 40 條、第 41 條第 1
8 項、第 43 條至第 47 條規定。」就此期間之起算，雇主或代表
9 雇主行使管理權之人有工會法第 35 條第 1 項規定之行為者，勞
10 工得向中央主管機關申請不當勞動行為裁決，以保障勞工之團
11 結權及保護團體協商功能之發揮，而因雇主或代表雇主行使管
12 理權人所為不當勞動行為，於行為之初始，其外象常與一般正
13 常之勞動行為相同，而不易分辨其是否有不當勞動行為之目
14 的，是雇主或代表雇主行使管理權之人所為之勞動行為，是否
15 為不當勞動行為，應自雇主或代表雇主行使管理權之人對勞工
16 為勞動行為起至該行為之結果顯現時，整體觀察其行為之內容
17 並認定其事實發生時，再以此作為計算裁決申請期間之依
18 據。」（參臺北高等行政法院 110 年度訴字第 7 號判決意旨）
- 19 二、 又勞資爭議處理法及不當勞動行為裁決辦法，均未限制申請人
20 不得追加或變更請求裁決事項，故就是否允許申請人追加或變
21 更，本會自有裁量權，行政訴訟法第 111 條第 1 項但書後段規
22 定，亦同此法理。本件申請人於 111 年 11 月 8 日向本會提出之
23 裁決申請書，其原請求裁決事項為：「一、請求確認相對人對
24 申請人等提起刑事誹謗罪，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及
25 第 5 款之不當勞動行為。二、請求確認相對人對申請人等提起

1 刑事竊盜罪，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當
2 勞動行為。」申請人嗣於 111 年 12 月 08 日第一次調查會議變
3 更其請求裁決事項為：「一、請求確認相對人因申請人工會於
4 111 年 4 月 15 日召開記者會，而對申請人梁○○、程○○、王
5 ○○○、吳甲○○提起妨害名譽罪之告訴，構成工會法第 35 條
6 第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。二、請求確認相對人
7 因申請人工會於 111 年 4 月 15 日召開記者會，對申請人李
8 ○○○、陳○○、程○○、王○○提起刑事竊盜罪之告訴，構成
9 工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。」本會
10 考量申請人於 111 年 12 月 08 日第一次調查會議變更請求裁決
11 事項與原申請裁決事項實質內容相同，且變更後不致影響調查
12 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
13 變更，合先敘明。嗣申請人於 111 年 12 月 28 日第二次調查會
14 議中，申請人梁○○當庭表示撤回本件裁決之申請，並為相對
15 人所不反對，則此請求即生撤回之效力，故原請求裁決事項第
16 1 項於 111 年 12 月 28 日第二次調查會議中變更為：「請求確
17 認相對人因申請人工會於 111 年 4 月 15 日召開記者會，而對申
18 請人程○○、王○○、吳甲○○提起妨害名譽罪之告訴，構成
19 工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。」再申
20 請人李○○、陳○○於 112 年 2 月 1 日之裁決準備書三狀中具
21 狀表示撤回本件裁決之申請，相對人亦不反對，故此請求即生
22 撤回之效力，原請求裁決事項第 2 項於 112 年 2 月 1 日變更為：
23 「請求確認相對人因申請人工會於 111 年 4 月 15 日召開記者
24 會，而對申請人程○○、王○○提起刑事竊盜罪之告訴，構成
25 工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。」

1 三、又勞資爭議處理法第 39 條第 2 項之立法理由固為：「為使相關
2 違反行為得以儘早處理，並利於蒐集證據、調查事實以作成裁
3 決，避免勞資關係長期陷於緊張狀態，爰於第 2 項規定申請裁
4 決之期限。」可知該規定及立法理由除為保護勞工權益外，亦
5 欲使此類裁決申請得以儘速處理，及早確定，以避免勞資關係
6 長期處於緊張狀態，然該規定及立法理由均未就此一「知悉有
7 違反工會法第 35 條第 2 項規定之事由或事實」文句再作明確定
8 義，則參以此一規範既兼有保護勞工權益在內，是依文義及目
9 的解釋，當認其意涵應以勞工於有相關顯示其原因之事證參佐
10 而得以對雇主所為認有違反工會法第 35 條第 2 項規定之事由或
11 事實為據，而難認可以勞工僅知不利待遇之結果但不知其原因
12 為何即可起算，否則如此解釋，將對勞工權益保護不周，更有
13 違勞資爭議處理法之立法目的。況此一規範之「知悉」要件於
14 立法規範上本繫諸於勞工主觀認知，就此自應綜合相關主、客
15 觀事證及情狀加以判斷（參臺北高等行政法院 110 年度訴字第
16 382 號判決意旨）。

17 本件申請人程○○、王○○、吳甲○○之請求裁決事項第一項，
18 相對人主張申請人程○○、王○○、吳甲○○提出誹謗告訴之
19 行為已超過 90 日，且上開申請人應最遲於 111 年 6 月 5 日已知
20 悉，但於同年 11 月 11 日始提出裁決申請（參 112 年 1 月 17 日
21 第三次調查會議第 1 頁）。就此部分，依前開立法理由之規範
22 目的，可知所謂「知悉」乃係指勞工於有相關顯示其原因之事
23 證參佐而得以對雇主所為認有違反工會法第 35 條第 2 項規定之
24 事由或事實為據，並綜合一切主客觀情狀加以判斷。本件，訴
25 外人邱○○自 111 年 5 月 16 日向地檢署提起妨害名譽之告發，

而從 111 年 6 月 6 日之網路媒體報導可知申請人此時已知悉訴外人邱○○提告妨害名譽一事（參相對人答辯三書第 3 頁），惟此時申請人僅能知悉遭訴外人邱○○提告妨害名譽之刑事告訴，雖相對人主張依相證 15 之報導，訴外人洪○○此時已懷疑是相對人指使（參 112 年 1 月 17 日第三次調查會議第 4 頁），然此證據尚難直接導出申請人和訴外人洪○○取得之資訊一致，而可認申請人此時已知悉，又亦無其他直接相關之事證可證申請人已知悉訴外人邱○○乃係遭相對人指使，故此時尚難認定為勞資爭議處理法第 39 條第 2 項之 90 日起算時點。另參酌申請人主張其至 111 年 9 月 8 日收到由相對人提起之竊盜告訴（參申證 5），兩件告訴之原因事實均是因申請人在 111 年 4 月 15 日所召開之記者會，申請人至此時方知兩件刑事告訴間具有關聯性，故其主張應從 111 年 9 月 8 日為起算 90 日，即申請人知悉相對人之提起竊盜告訴行為後，從而於 111 年 11 月 11 日提起本件裁決，應屬可採，故本項裁決申請尚未逾越上述 90 日期間，合先敘明。

四、本件申請人具當事人適格，得依工會法第 35 條規定提出本件裁決申請：

（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法律賦予團結權、團體協商權及團體爭議權時，採取不法且不當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，尚包括為避免雇主以其經濟優勢地位而為之不法侵害及快速回復勞工權益之立法目的，所為預防

工會及其會員之權利受侵害及謀求迅速回復其權利。基此於就勞方與雇主間究屬何種性質之民事法律關係，宜採依實質關係寬鬆認定之審查標準，同時參酌 1948 年第 87 號國際勞工公約第 2 條規定：「勞工及雇主應毫無區別均有權成立其組織，以及參加其自行所選擇之組織，均不須經事先認可，僅須遵守有關組織之規章。」，而我國於 98 年通過之公民與政治權利國際公約及經濟、社會與文化權利國際公約施行法，其中公民與政治權利國際公約第 22 條第 3 項及經濟、社會與文化權利國際公約第 8 條第 3 項均規定：「關於結社自由及保障組織權利之國際勞工組織 1948 年公約締約國，不得根據本條採取立法措施或應用法律，妨礙該公約所規定之保證。」。又國際勞工組織依據憲章第 26 條規定，為處理會員國違反第 87 號「結社自由與團結權保障公約」以及第 98 號「團結權與團體協商公約」的申訴案件，所成立之結社自由委員會 2006 年作成之「結社自由委員會決定及原則摘要」第 254 項載明：「基於結社自由的原則，除軍隊及警察成員外，所有勞工應有權成立及參加他們自己選擇的組織。決定涵蓋此項權利人員的標準，不在於一個僱用關係的存在，而僱用關係經常不存在，例如，一般的農業勞工、自我受雇者，或從事自由業者，即便如此，他們仍享有團結權。」（本會 101 年勞裁字第 33 號裁決決定意旨參照）。

（二）次按，不當勞動行為制度之目的在於保護勞工或工會從事工會活動，實踐憲法及相關勞動法規所保障之勞動三權，而非追究雇主之勞動契約責任，自無嚴格將雇主範圍限制於勞動契約上雇主之必要。據此，勞動契約上之雇主，屬不當勞動

行為救濟制度上之雇主，自不待言。然而，為使勞工或工會安心從事工會活動，免於資方之妨礙或侵害，對於外觀上雖非勞動契約之雇主，但即將為勞動契約之雇主或是曾為勞動契約之雇主，或實際上居於類似勞動契約之雇主地位且對於勞動條件或勞資關係具有具體影響力者，本諸保障勞工或工會從事工會活動之意旨，視個案事實在一定情形下，亦宜將之解為係不當勞動行為之雇主，方屬允當。換言之，工會法第 35 條第 1 項第 1 款所規定「對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務」之不當勞動行為，並不以勞工處於僱傭關係存續中始可主張，亦不以工會會員為限（本會 109 年勞裁字第 26 號、101 年度勞裁字第 55 號裁決決定意旨參照）。

（三）本件相對人固抗辯相對人係勞動合作社，社員間均是平等合作之地位而無上下關係，故不與申請人成立僱傭關係云云，惟按行政院勞工委員會（現勞動部）98 年 04 月 03 日勞保 2 字第 0980006307 號函要旨為：「僱傭關係有無判定標準，向以『人格之從屬』、『勞務之對價』及『其他法令之規定』為依據，故勞動合作社與社員之法律關係，應就其契約與勞務給付型態，依上述標準個案事實判定。」而國際勞工組織（ILO）第 193 號建議書中第 8(1)(b)條亦指出各國政策上「應確保合作社不是為了規避勞動法令、掩飾僱傭關係而成立；應對抗侵害勞工權益的偽合作社（Pseudo Cooperatives），確保勞動立法適用於所有的事業單位。」詳言之，在勞動合作社中的勞務供給關係，仍依個案實質認定是否同時成立僱傭關係，此參酌國際上合作社發達之國家，如德國聯邦勞動法

1 院之判決，其亦明確指出法律關係上不排除社員對於合作社
2 成立勞動關係：「協會之社員資格（Mitgliedschaft in einem
3 Verein）也被認可是提供勞務的法律基礎，社員之會費還也得
4 以提供勞務的方式來給付。就此，勞務給付亦能基於人格上
5 從屬性而為。法人團體上之義務與勞動關係上之義務，兩者
6 係得併存。」（參德國聯邦勞動法院 1995 年 3 月 22 日判決
7 BAG 22.3.1995, NJW 1996, 143(151)）。簡言之，社員在生產合
8 作社之合作關係上，若具有從屬性，亦得存在僱傭關係，並
9 以勞工身分對合作社提供勞務。

10 （四）又勞動部 106 年 9 月 4 日勞動關 2 字第 1060127393 號函，針
11 對「照顧服務員勞務委外契約」勞動合作社與社員間是否具有
12 僱傭關係疑義一案，亦有說明：「二、…惟查合作社法第 2
13 條規定，合作社為法人，因此勞動合作社對外履行勞務契約
14 之過程中，與社員間仍有形成各種『勞務關係』之可能。該
15 等勞務關係應檢視其勞務提供之具體情形是否符合相關法律
16 要件，以認定其屬僱傭（或勞雇）、委任、承攬、居間或派
17 遣等勞務關係，進而適用相關法規。爰非以合作社與社員間
18 存有『合作關係』之組織特性，而否定其他勞務關係之存在，
19 仍應依個案事實認定其勞務之法律關係。三、復查本部（改
20 制前行政院勞工委員會）前於 98 年 4 月 3 日以勞保 2 字第
21 0980006307 號函說明僱傭關係有無之判定標準，有關勞動合
22 作社與其社員之法律關係，應就其契約及勞務給付型態，按
23 該判定標準，依個案事實綜合判定之。如確屬僱傭關係，勞
24 動合作社應依勞工保險條例及勞工退休金條例規定，為其社
25 員辦理參加勞工保險及提繳勞工退休金。」

1 (五) 經查，依桃園市政府勞檢字第 1110241727 號、桃園市政府勞
2 檢字第 11102417271 號、桃園市政府勞檢字第 11102417272
3 號之內容：「受處分人與所屬社員間須服膺於受處分人之出勤
4 排班管理及工作指派，並與同事間居於分工合作狀態，具有
5 指揮監督及管理行為，並具有人格、組織、經濟等從屬性，
6 屬於僱傭關係性質。」可知相對人和受其指揮之照顧服務員
7 間乃係屬於僱傭關係。復又依勞動部勞動法訴字第
8 1110013602 號訴願決定書之內容：「程君（即本案申請人程
9 ○○）僅得透過訴願人（即本案相對人）取得於國○桃○醫
10 院照顧服務之工作機會，不得與醫院內住院病患或其家屬私
11 下接案從事工作，其工作係由訴願人指派，出勤情形須受訴
12 願人管理，程君亦無法自由決定工作期間及工作處所，且須
13 親自從事工作，若程君私下與人交易，訴願人會將其除名並
14 停止派工，足見訴願人可管制約束程君之勞務行為，程君並
15 有接受懲戒之情形，而具有人格從屬性；程君擔任醫院照顧
16 服務員之報酬，係由訴願人單方面決定，程君並無議價之空
17 間，而為訴願人之營業目的提供勞務，從而程君與訴願人間
18 具有經濟從屬性；程君與其他照顧服務員間互相支援、協助，
19 程君於跌倒受傷期間，原受其照顧之病患，係由訴願人所屬
20 其他照護服務員接續服務，是程君與訴願人之生產組織，存
21 在與同僚間分工合作之運作模式，且訴願人亦主張程君非屬
22 社員，並無出資共同經營合作社，程君係處於訴願人組織管
23 理下提供勞務，核屬具有勞動契約之組織從屬性。據此，訴
24 願人與程君間具有勞雇關係。」可知本件申請人程○○乃受
25 相對人之指揮監督而為工作，其自為相對人之勞工。綜上本

1 件申請人程○○屬照顧服務員而受有相對人之指揮監督，依
2 前開之認定，具有本件當事人適格自不待言。

3 (六) 另參酌申請人王○○亦於國軍桃園醫院從事照護服務員之工
4 作，與申請人程○○工作地點與職務均相同，且申請人王○○
5 之主管亦為相對人之主管刁○○（參申證 13、勞動部勞動法
6 訴字第 1110013602 號訴願決定書），可推知此申請人王○○工
7 作型態應與申請人程○○無甚差異，再參酌申證 13 之對話紀
8 錄截圖亦可知相對人之主管刁○○有指派申請人王○○為派
9 案、協助病患等工作，依前開訴願決定書可知就申請人王○○
10 工作之地點之病患只能由和醫院簽約之特定廠商簽約，病患
11 並無法單獨和申請人王○○為簽約之行為，可推知申請人王
12 ○○與相對人間具有一定的勞務給付關係，其與申請人程
13 ○○又皆乃係受其指揮監督，再依前開不當勞動行為裁決制
14 度創設的立法目的觀之，就申請人王○○與相對人間究屬何
15 種性質之民事法律關係，宜採依實質關係寬鬆認定之審查標
16 準，應可肯認兩者間具有僱傭關係，具本件之當事人適格，
17 更何況本件申請人程○○、王○○非為相對人其社員，相對
18 人以勞動合作社的社員間為平等合作地位而無從屬性作為抗
19 辯，更無足採，申請人程○○與王○○為相對人之勞工，具
20 本件之當事人之適格，足堪認定。

21 貳、實體部分：

22 一、申請人之主張及請求：

23 (一) 本件事實經過：

24 1. 申請人程○○、王○○、吳甲○○為臺灣勞動派遣產業工
25 會、會員和會務人員，因相對人有限責任台灣禾意照顧服務

1 勞動合作社涉嫌長期偽造社員簽名、使用虛假驗收文件浮報
2 支出，向國軍醫院詐領價金，並以合作社跟社員間不是僱傭
3 關係為理由，給予申請人程○○、王○○在內之勞工遠低勞
4 動基準法規定之勞動條件，諸如全月無休而工資額未達基本
5 工資或發生職災無任何補償，故申請人程○○、王○○、吳
6 甲○○於 111 年 4 月 15 日由臺灣勞動派遣產業工會與台灣勞
7 工陣線協會、立法委員洪○○等偕同於立法院召開記者會，
8 豈料相對人竟以此對申請人程○○、王○○、吳甲○○提起
9 誹謗告訴（參申證 3）。

10 2. 就雇主對於勞工因行使團結權、團體協商權及團體爭議權之
11 行為（包含發表工會言論）提出訴訟之行為，是否構成不當
12 勞動行為一節，應以工會法施行細則第 30 條第 2 所訂之「顯
13 不相當」作為判斷標準，對於「顯不相當」之解釋，除應視
14 個案中雇主所提起之訴訟是否具有合理基礎，並應將雇主之
15 主觀動機納入考量，以進行綜合判斷。勞動部裁決委員會
16 106 年勞裁字第 24 號裁決決定、110 年勞裁字第 33 號及 101
17 年勞裁字第 4 號可資參照。

18 3. 經查，申請人程○○、王○○、吳甲○○與申請人工會召開
19 記者會，係就會員之勞動權益所為之工會活動，甚為明確。
20 且申請人程○○、王○○、吳甲○○指摘相對人有違反勞動
21 法令之情事，具有相當之依據，後續桃園市政府亦對相對人
22 進行裁罰，顯見申請人程○○、王○○、吳甲○○與申請人
23 工會所為批評性言論係基於事實且所為手段亦在合理範圍
24 內，則相對人自當予以容忍並以較申請人工會和勞工更為寬
25 廣之管道予以釐清，而非對申請人工會和勞工為報復行為。

然相對人竟捨此途徑，對申請人程○○、王○○乃至會務人員吳甲○○提出妨害名譽告訴和竊盜告訴，如此具有報復性之行為，顯見構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，分述如下：

4. 就工會法第 35 條第 1 項第 1 款之部分，主觀構成要件方面，相對人對於 111 年 4 月 15 日召開之記者會為申請人工會發起之工會活動有所認識，蓋該記者會本就以工會名義發起（參申證 6、7）；且相對人提出之誹謗和竊盜告訴，皆明確係針對 111 年 4 月 15 日召開記者會，復結合前述相對人對於申請人在國軍醫院桃園總醫院前舉辦之抗議活動和工會發放之傳單另行提出誹謗告訴，由此一系列勞資關係之脈絡均可知相對人是基於影響、妨礙工會活動等不當勞動行為之意思而對申請人 111 年 4 月 15 日召開記者會之工會活動發起刑事告訴。客觀構成要件方面，按工會法施行細則第 30 條第 1 項規定以及前揭說明，相對人對於申請人於 111 年 4 月 15 日召開記者會之工會活動所提出之刑事告訴具備針對性與報復性，則此種提出刑事告訴之行為實為嚇阻、報復申請人進行之工會活動，同時妨害申請人的言論自由，核屬妨礙勞工參與工會活動之行為；復依最高行政法院 109 年度判字第 582 號判決理由之意旨及申請人之說明，應可認定相對人提出刑事告訴亦不具備正當性與合理性，則亦應認為符合工會法第 35 條第 1 項第 1 款不利待遇之客觀構成要件。

5. 而就工會法第 35 條第 1 項第 5 款之部分，按臺北高等行政法院 108 年度訴字第 1987 號判決：「惟按工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定之不當勞動行為，係屬禁止支配介入工會行為，

考其立法理由係『為避免雇主以其他不當方式影響、妨礙工會成立，致妨礙工會運作及自主性』，依此可知，工會法第 35 條第 1 項第 5 款針對雇主以『其他不當方式』影響、妨礙工會成立，致妨礙工會運作及自主性之不當勞動行為態樣，而為概括性規範，目的在於妨礙工會之運作、使工會無法產生對抗實力，或直接納入雇主之掌控操縱範圍內。」。

查相對人就申請人 111 年 4 月 15 日召開記者會之內容，本可透過媒體澄清等方式加以處理，卻捨此管道對於申請人等透過教唆邱○○提出誹謗告訴，實非正當保護其名譽之行為；復又基於片面主張之遺失四件社服，即指稱聲請人程○○、王○○穿著之社服有可能係對相對人進行竊盜而取得進而提起屬於公訴罪之竊盜罪告訴；再參酌本件以外相對人又再針對申請人進行抗議、發放傳單之工會活動另行提出誹謗告訴等事實，則顯然相對人對於自身提出刑事告訴之行為有影響或妨礙工會活動之認識，且亦將對於工會與工會成員參與工會活動形成寒蟬效應，核屬工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當影響、妨礙工會活動之支配介入行為。

6. 請求確認相對人因申請人工會於 111 年 4 月 15 日召開記者會，而對申請人程○○、王○○、吳甲○○提起妨害名譽罪之告訴，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為：

(1) 就相對人指稱申請人程○○、王○○非相對人社員，且其為勞動合作社，與社員間並無僱傭關係，故申請人程○○、王○○無本件當事人適格部分：

(2) 申請人程○○、王○○二人確實非屬相對人社員，當事人以

為為相對人提供勞務即為社員，實係誤認法律關係，但此更加凸顯此二人與相對人係單純僱傭關係，為不當勞動行為事件適格之當事人。就此，從申請人程○○收費單據與相對人督導名片，收費單據上蓋有相對人印章，可資證明兩造為僱傭關係（參申證8）。另有關相對人抗辯其為勞動合作社，與社員間無僱傭關係，不受勞動法令規範云云。然不同法令間規範目的與對象等均有所不同，集體勞動法之適用從不以僱傭關係為限，工會法、團體協約法與勞資爭議處理法中所謂之勞工與雇主應與個別勞動法有間。集體勞動法之本質係結合仰賴勞動獲取報酬維生者透過集體力量與其交易對手進行協商談判為核心之法律體系，故集體勞動法中所謂之勞工應解釋為包含非具有僱傭關係、並以提供勞務維生之勞務提供者，而雇主亦應擴張至對於前開勞務提供者之報酬等具有決定權之對手，否則不能回應集體勞動法立法體系之目的，亦不能說明工會法中，諸如教師、自營作業者和無一定雇主等非傳統僱傭關係意義下之勞工均得加入工會等集體勞動法特有之規範。復依據貴會 101 年勞裁字第 55 號之見解：「對於無僱傭關係之勞工，視個案在一定情形下，亦有承認其為工會法第 35 條之勞工，而有給予保護之必要。」是本件依據工會法之體系與規範意旨，本就無須以兩造間有僱傭關係為前提，則本件申請人縱與相對人無僱傭關係，仍為適格之當事人。

- (3) 又相對人於答辯書一狀援引之勞動部勞動及職業安全衛生研究所「勞動合作社與社員間法律關係之探討」研究案結論亦指出：「我國與世界其他國家同樣都面臨到存在『偽合作社』

造成不公平競爭行為（中略）在實務運作方面，大致可以將勞動合作社與社員間之契約態樣分為四種基本型態：一、合夥型；二、承攬型；三、僱傭型；四、派遣型。惟本研究亦不排除未來勞動合作社內可以有混合契約型態之法律關係存在，畢竟在國外合作社以公司型態成立或使社員受僱成為勞工之情況亦屬常態。」（參答辯書一狀第 15 頁）故依據上開研究，即可知縱使外觀為勞動合作社，該勞動合作社與社員之關係並非必然排除僱傭關係，而仍應依據實際情形個案判斷。

(4) 實際上，相對人明顯係藉勞動合作社之名義所為之營利事業，與一般公司行號並無不同，相對人辦公室實際上包括「有限責任台灣禾意照顧服務勞動合作社」、「新竹縣禾意關懷協會」、「新竹縣醫療院所照顧服務員職業工會」等，即以照顧服務為業之關係事業（參申證 9）。其中相對人負責人為曾玉美，其夫饒甲○○，其子饒乙○○和其女婿吳乙○○均為相對人理事（參申證 10），其女饒丙○○則為該勞動合作社之行政人員，而曾玉美先前為禾意關懷協會理事長且該單位經營長照業務（參申證 11），現該單位理事長則為饒乙○○。則相對人與「新竹縣禾意關懷協會」、「新竹縣醫療院所照顧服務員職業工會」等顯然係以不同法人人格承接辦理照顧業相關業務之家族事業，並以勞動合作社名義規避勞動法令。而對於相對人實非真正之勞動合作社，並有偽造社員會議等嫌疑（參申證 7）；又對照顧員有指揮命令乙節，除向貴會請求調閱桃園市政府勞工局對相對人之裁罰紀錄與報告加以確認之外，另可依名片上所示督導一職（參申

證 8)，另就申請人王○○部分，依王○○與相對人組長刁○○
(相證 7 中編號 394) 關於工作上之溝通紀錄(參申證 13)，
亦得證明相對人對於照顧員具有指揮監督權限，與勞動合作
社社員平等之概念迥異。

(5) 再補充關於相對人主張申證 8 之右上角名片非相對人名片，
程○○可能為何黃○○個人聘僱等語，查申證 8 上所載有宏
力照顧服務勞動合作社和何黃○○手機號碼之名片，可對照
左方相對人名片之何督導手機，可知兩者為同一人，即何黃
○○係作為相對人督導一職進行工作；又，相對人辯稱可能
係何黃○○私下聘僱程○○，實與申證 8 上收據印有相對人
印章之事證不符；再者，申請人已反覆再三說明兩造是否具
有狹義之僱傭關係本非本件是否構成不當勞動行為之關鍵問
題，且申請人已經提出申證 8、13 等事證，即足以證明兩造
間至少具有勞務提供與對價之事實，則程○○、王○○為不
當勞動行為之適格當事人，應無疑問。本件相對人抗辯當事
人間非僱傭關係而非適格之當事人云云，顯不足採。兩造間
確實存在僱傭關係，且縱使不論僱傭關係，本件兩造亦應適
用工會法與勞資爭議處理法，相對人仍不應對於申請人參與
工會活動而有不利待遇或支配介入之行為。

(6) 就相對人主張對申請人提出刑事告訴部分為其受憲法保障之
訴訟權，復認為申請人使用真詐財用語對其構成誹謗，並再
引用最高行政法院 109 年判字第 583 號判決為依據等。然依
據前揭最高行政法院 109 年度上字第 1103 號判決意旨，是否
構成不當勞動行為當以勞資關係脈絡與客觀事實等綜合判
斷；另，最高行政法院 109 年判字第 583 號判決亦指出需探

1 究雇主所提訴訟是否具備合理性。故而，本件關鍵應為兩造
2 勞資關係之脈絡、客觀情狀等，及相對人提起刑事訴訟是否
3 具備合理性，而非允許相對人主張訴訟權保障即得豁免不當
4 勞動行為規範之限制。

5 (7) 就此而論，申請人程○○、王○○、吳甲○○於 111 年 4 月
6 15 日召開之記者會之主軸實為指摘相對人涉嫌高報費用、未
7 遵守勞動法令、向申請人程○○收取保費卻未替其投保而使
8 申請人受職業災害時無法取得補償和社會保險給付等等，均
9 有依據且涉及公共利益（參申證 7），檢調與主管機關亦就相
10 對人是否違法進行調查，其中就違反勞動法令部分亦如前述
11 已經予以裁罰，足見申請人程○○、王○○、吳甲○○於記
12 者會所述並非無據；再者，該記者會使用之文字實為「假合
13 作社，真詐財？」而非相對人片面擷取之真詐財字句，而相
14 對人實為家族事業並以不同法人人格、籌組勞動合作社等規
15 避法令，業如前述，則申請人程○○、王○○、吳甲○○指
16 摘相對人不符合合作社之基本原理，屬於國際勞工組織所指
17 之「偽合作社」，亦非無據。

18 (8) 次就相對人主張並非其提出刑事誹謗告訴，而係他人所提出
19 之部分：

20 申請人程○○、王○○、吳甲○○本就無從知悉邱姓社員於
21 相對人組織中之角色與身分等，然依據相對人先前提陳之答
22 辯一書之內容，顯然係自認是相對人提出刑事誹謗告訴，而
23 非於第一次調查會議所主張「若仍認為係相對人提告」之具
24 有條件之假設性情形；且邱姓社員若非擔任相當職務，或非
25 基於相對人之授意而與相對人有所聯絡，又何以能取得社員
26 之資料（記者會中其餘社員資訊均僅有姓氏而無出示全名）
27 並對其提出刑事告訴？另依據相對人答辯狀所載，亦得確認
28 相對人對此刑事誹謗告訴係採肯認之立場，即可得知相對人

對於申請人程○○、王○○、吳甲○○進行工會活動之嫌惡，故當可將對申請人程○○、王○○、吳甲○○提出之刑事誹謗告訴歸責於相對人。故申請人認為綜合相關事證可認定係相對人對於申請人程○○、王○○與吳甲○○三人提出刑事誹謗告訴；又，縱使本件涉及之刑事誹謗告訴在名義上非以相對人名義提出，依據上開說明及貴會 102 年度勞裁字第 6 號及 106 年度勞裁字第 35 號之意旨，亦得認定相對人構成不當勞動行為。

(9) 而就證人之證述部分：

證人邱○○現仍為相對人社員，其證詞可信性本屬有疑。再查，申請人於 111 年 4 月 15 日召開記者會、發佈採訪通知及會後新聞稿，均以「程女士」此等未出具全名之方式為之（參申證 6、7）。然申請人陳稱未曾聘僱申請人程○○、王○○，亦與二人無任何法律關係，證人復亦稱不認識程○○、王○○二人，並又稱二人非合作社社員等，則證人何以能向相對人負責人曾玉美確認得知二人之身分？蓋以相對人之主張，自始至終均與程○○、王○○二人無法律上關係，又何從得知程○○、王○○之人名，甚至可以得知二人曾為祥暉合作社之社員而進一步向祥暉合作社索取二人之個人資料？又，證人陳稱提出妨害言論告訴時於刑事告發狀上載明程○○、王○○之姓名地址，是透過祥暉合作社得知。但證人自陳曾揭露祥暉合作社弊案，即與祥暉合作社具有高度利害關係，則何以又能從祥暉合作社之處得知申請人程○○、王○○之個人資料？是故，證人此等證述實有違常理，顯係推諉卸責之詞。

另從證人證詞可得知妨害名譽訴訟係以其名義告發，而告發狀上載明個人資料顯為相對人提供，故妨害名譽告訴實為相對人授意提出。從而，相對人以授意他人之方式向申請人提出刑事妨害名譽告訴，並非正當之保護自身名譽之手段，應

1 屬對於工會活動之報復性訴訟而構成不當勞動行為。

2 7. 請求確認相對人因申請人工會於 111 年 4 月 15 日召開記者
3 會，對申請人程○○、王○○提起刑事竊盜罪之告訴，構成
4 工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為：

5 (1) 就刑事竊盜告訴方面，結合申請人之申請書和相對人之答辯
6 狀所述，相對人係於提出誹謗告訴後又再行提出刑事竊盜告
7 訴，竊盜告訴之內容與該記者會具有直接關聯以及時間之密
8 接性，且相對人主張是相對人自行清點制服數量有所減少而
9 未能提出其他佐證，即指摘申請人程○○、王○○於記者會
10 上穿著制服涉嫌竊盜，此等告訴之依據已屬有疑。

11 (2) 再依照相對人答辯一書第 22 頁指摘遺失 4 件社服，但對此並
12 無提出任何依據及事證。申請人程○○、王○○非屬社員，
13 可確定相對人所提竊盜告訴是針對召開記者會之報復行為。
14 相對人於答辯書二第 4 頁稱社服的清點日期無法確定，何以
15 要針對申請人程○○、王○○進行竊盜告訴。且如果按相對
16 人主張為遺失 4 件社服，事實上與相對人所主張僅針對申請
17 人程○○、王○○2 人提出告訴有所不符，觀察上述勞資關係
18 脈絡以及相對人至今未提供任何制服遭竊乃至於對制服數量
19 進行管理之事證，僅泛言遺失制服並且在未經查核的狀況
20 下，即以相對人召開記者會身著制服便對申請人提出竊盜告
21 訴，並無任何正當性可言，故亦應認定相對人對申請人提出
22 刑事竊盜告訴為不當勞動行為。

23 (3) 得證明相對人係基於不當勞動行為之意圖而對申請人程
24 ○○、王○○二人提出刑事竊盜告訴，其告訴不具備合理性
25 而屬權利濫用，不應予以保障。

26 8.其餘參見申請人 111 年 11 月 8 日不當勞動行為裁決申請書、111
27 年 12 月 21 日不當勞動行為裁決準備書一狀、112 年 1 月 13 日不
28 當勞動行為裁決準備書二狀、112 年 2 月 1 日不當勞動行為裁決

準備書三狀、112 年 2 月 24 日不當勞動行為裁決準備書四狀及各該書狀檢附之證物。

(二) 請求裁決事項：

1. 請求確認相對人因申請人工會於 111 年 4 月 15 日召開記者會，對申請人程○○、王○○提起刑事竊盜罪之告訴，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。
2. 請求確認相對人因申請人工會於 111 年 4 月 15 日召開記者會，而對申請人程○○、王○○、吳甲○○提起妨害名譽罪之告訴，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。

二、相對人之答辯及主張：

(一) 勞動合作社之本質與由資本雇主組成以營利為目的之公司有別，勞動合作社與社員間並無勞雇關係存在，本案自無工會法及勞資爭議處理法適用之餘地：

1. 勞動合作社之核心價值包括：經濟民主化、未有勞僱階層之分、所有權共享、社員民主掌控、社員均需參與勞動、按勞務付出分配報酬、兼負社會責任等等，與由資本雇主組成以營利為目的之公司本質有別。又勞動合作社是勞動者自主事業，由一群勞動者共同出資，建立一個事業體，而所有出資者在沒有資本主義與受雇者的階級架構下，集思廣益，分攤勞務，各司其職，達到自我實現與生計維繫的雙重目標，準此，勞動合作社是由「無一定雇主」之勞動者，基於自立互助之精神，依據合作社法規定，共同出資、共同經營、共同負責、共同分享勞動報酬之社團法人，社員在創造自主就業過程中，不僅維護工作尊嚴，且可避免中間剝削，提高工作

1 所得，進而保障勞動者權益。而勞動合作社既然由社員共同
2 出資組成，且由社員掌控選舉與會議經營權，且所得利益係
3 由社員分享，其本質並非以營利為目的，更無勞雇階層可
4 言，毋寧可謂勞動合作社係為打破資本主義勞資對立而設
5 立，若徒憑外觀形式不探求其實質，遽認其與人力公司雇主
6 僱用勞工從事工作之僱傭關係，即有所誤解。此即為我國合
7 作社法第 1 條開宗明義所謂：「為健全合作制度，扶助推展
8 合作事業，以發展國民經濟，增進社會福祉，特制定本法。
9 本法所稱合作社，指依平等原則，在互助組織之基礎上，以
10 共同經營方法，謀社員經濟之利益與生活之改善，而其社員
11 人數及股金總額均可變動之團體。」之本旨，合作社係由經
12 濟弱勢者依據合作社法所組成之自助組織，與由資本雇主組
13 成以營利為目的之公司本質有別。勞動合作社之本質既與由
14 資本雇主組成以營利為目的之公司有別，則勞動合作社與社
15 員間自無勞雇關係存在，亦無工會法、勞資爭議處理法等規
16 範勞雇關係相關法律之適用。

- 17 2. 觀諸黃茂榮大法官於司法院大法官會議解釋第 740 號所提出
18 之協同意見書中亦就契約類型及歸類與勞動契約之特徵等節
19 有所論述可知雇主對於受僱人之指揮監督權只是其勞務給付
20 之附隨現象，該附隨現象將存在於各種勞務契約，而非特定
21 一種勞務契約在類型上之獨特特徵，因此不能引為一件勞務
22 契約究竟是僱傭契約、委任契約、承攬契約或居間契約之認
23 定基準。黃大法官茂榮針對僱傭契約之類型特徵及與委任、
24 承攬及居間契約之區別，闡明甚詳，並就勞動主管機關經常
25 援引指揮監督關係作為判斷僱傭關係之標準，提出有力之反

駁論點，均可資為日後認定勞動合作社經營是否構成僱傭關係之論據基礎。

3. 依內政部 97 年 5 月 15 日內授中社字第 0970720643 號函釋略謂：「社員與合作社並無勞資關係存在，縱社員係屬勞動者，並以提供勞力賺取工資，然基於勞動合作社組織特性，並不因而即生僱傭關係。」；又行政院勞工委員會（現已改制為勞動部）曾以 87 年 7 月 6 日台 87 勞動 1 字第 026410 號函釋：「合作社員與合作社之間無僱傭關係，不適用勞動基準法，不得由合作社申報參加勞保。」；再參 94 年 8 月 31 日勞動 4 字第 0940042326 號函「合作社係依平等原則謀求社員經濟互助之組織，是由人之集合體而成立之社員團體，勞動合作社與社員間並非雇主與勞工關係，故並無雇主（公提）為社員提繳勞工退休金之義務。」基此勞動主管機關先後函釋內容即可明悉，勞動合作社與社員間並非雇主與勞工之關係，甚為灼明。行政院公共工程委員會 108 年 3 月 8 日工程企字第 10800015911 號函亦採相同見解。再者，依行政院 100 年 10 月 5 日院台訴字第 1000104532 號之訴願決定書可知，行政院訴願委員會就勞動合作社與社員間不具有僱傭關係，應深究勞動合作社之特性而論，不應徒憑表象驟然認定。

4. 又針對勞動合作社之組織體制下，社員所應具備之勞動權益內涵為何乙節，行政院內政部於 111 年 5 月 11 日所召開「勞動合作社社員勞動權益及合作關係之指導原則研商會議」，對於社員工時、休假，均認為應係按「社員公約」自行約定，而就勞基法所規定之加班費、特休等規定，則認此並不適用於勞動合作社與會員間，足證勞動合作社與社員間之關係，

與一般勞資關係不同，不可全然套用勞動基準法之規定。

5. 近期之監察委員新聞稿中亦提及勞動合作社和社員並沒有雇用關係，不適用勞基法等勞動法令（參申證 1），是以申請人程○○等三人與相對人間自非工會法及勞資爭議處理法所稱之雇主及勞工，申請人等依工會法第 35 條第 1 項第 1 款、工會法第 35 條第 1 項第 5 款、勞資爭議處理法第 51 條第 1 項規定準用同法第 39 條第 1 項規定向勞動部申請不當勞動行為裁決，自非適法。

6. 申請人復提出申證 2 桃園市政府函文及申證 4 桃園市政府裁罰相對人之紀錄，主張申請人與相對人間業經桃園市政府認定具有僱傭關係...云云。然詳閱申證 2 之桃園市政府函文，係桃園市政府函覆國軍桃園總醫院，發文對象應非申請人，申請人係如何取得該函文，已有疑慮。且依據該函文之內容，僅係桃園市政府就國軍桃園總醫院之函文進行答覆，對相對人並不具有任何行政處分之效力。

7. 而就申證 4 所列桃園市政府以相對人違反勞動基準法為由所為之五份裁處案，亦經相對人於 111 年 9 月 7 日向桃園市政府轉送勞動部提起合法之訴願救濟，訴願仍在進行中，尚未有結果，且依據相對人提出之申證 1 監察委員 111 年 10 月 18 日新聞稿，近期實務運作亦係肯認勞動合作社與社員並非僱傭關係，不適用勞基法等勞動法令之見解，桃園市政府所為之五份裁處案件亦有可能經訴願撤銷。故申請人提出不具行政處分效力之申證 2 桃園市政府函文及尚在進行訴願程序之申證 4 桃園市政府裁罰相對人之紀錄，均不足以作為認定相對人與申請人間存有僱傭關係之證明。

8. 另本件相對人否認程○○及王○○二人為相對人社員，係因其二人於國軍桃園總醫院擔任照顧服務員時，乃直接與病患家屬接洽，由病患家屬直接給付渠等報酬，與相對人無涉，渠等所提出之本件不當勞動行為裁決申請顯非適法。

9. 綜上所述，相對人係屬勞動合作社，而非以營利為目的之公司，申請人亦係合作社社員，相對人與申請人間並無僱傭關係存在，申請人之對價報酬亦係從病患家屬直接給付而與相對人無涉，自無工會法及勞資爭議處理法適用之餘地，本件不當勞動行為裁決申請顯非適法，應為不受理之決定。

(二) 關於申請人程○○、王○○、吳甲○○主張之裁決事項一，「請求確認相對人因申請人工會於 111 年 4 月 15 日召開記者會，而對申請人程○○、王○○、吳甲○○提起妨害名譽罪之告訴，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為」，構成不當勞動行為之部分：

1. 申請人吳甲○○為申請人工會會務人員，並非相對人社員，此為兩造所不爭執。而申請人程○○、王○○二人聲稱係相對人社員，然觀諸相對人 108 年起至 111 年之社員名單(參相證 4 至相證 7)，均無記載二人之姓名及資料，縱使認定合作社與社員間係屬於僱傭關係，然申請人程○○、王○○二人現業已自承並非相對人社員，與相對人間自無任何僱傭關係可言，合先敘明。

2. 縱不論申請人程○○、王○○申請本件裁決之適法性，申請人等先前召開記者會時，未釐清申請人程○○、王○○並非相對人社員，竟逕自對外聲稱申請人程○○為相對人社員，相對人卻未替申請人程○○投保勞保及意外險...等與事實不

符之內容，更於記者會時使用「假合作社 真詐財」之標語，似有影射相對人為詐騙集團、有詐取他人財物之嫌，縱申請人等主觀上認定與相對人間存有勞資糾紛，並不代表申請人即可公開汙蔑相對人「詐財」，其使用之措辭顯已超越工會活動發言合理誇飾之範圍，且相關新聞早已散布於網路，就一般社會大眾之觀感而言，客觀上已足以損害相對人之名譽，亦可能造成相對人未來欲承攬政府機關業務時不利益之結果，相對人為提起妨害名譽之告訴，係為捍衛相對人之名譽，具有合理依據，而非基於妨礙工會活動等不當勞動行為之意思。

3. 復依我國刑法體系，係先認定行為人所為是否符合誹謗罪之構成要件，再判斷是否有刑法第 310 條第 2 項、同法第 311 條等不罰之例外。故申請人等於公開之記者會上使用「詐財」一詞，已足以毀損相對人之名譽，符合誹謗罪之構成要件，而渠等於召開記者會時是否有善盡合理查證之責、是否符合相關不罰例外之規定，係屬渠等之答辯及司法機關調查之權限，並不妨礙相對人於合理依據下對申請人提出刑事告訴之權利。

4. 次查，參申請人請求裁決事項第一項，係主張相對人因申請人 111 年 4 月 15 日召開記者會，而對申請人程○○、王○○、吳甲○○提起妨害名譽之告訴，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為...云云。邱○○於民國 109 年 9 月 14 日申請加入相對人合作社(相證 14：邱○○入社志願書)，成為相對人社員，此有相證 6 相對人 110 年社員名單編號 301 邱○○之記載可證。嗣後邱

1 ○○於 110 年年底向相對人表明欲退出相對人合作社，相對
2 人因此將邱○○自社員名單中刪除，故相證 7 相對人 111 年社
3 員名單已無編號 301 之邱○○，合先敘明。

4 5. 再者，依申請人所提出之申證 12 臺灣臺北地方檢察署 111 年
5 度偵字第 30713 號不起訴處分書，上載明告發人為邱○○，
6 而非相對人。且觀諸不起訴之理由，係因妨害名譽屬告訴乃
7 論罪，邱○○僅為告發人，不具有告訴權，未經合法告訴而
8 為不起訴處分，由此可證該妨害名譽告訴並非相對人授權或
9 委任邱○○提起，而係邱○○「個人」所為之告發。

10 6. 又申請人主張倘若邱○○之告發狀上載有申請人之姓名、年
11 籍資料，因邱○○不可能知悉申請人個人資訊，由此可證是
12 相對人指使邱○○提起告發...云云，並因此申請調查證據。
13 惟查，申證 12 所載之被告四人分別為洪○○、吳甲○○、程
14 ○○、王○○，洪○○為立法委員，非相對人社員，任何人
15 均得特定並上網查詢洪○○之身分及年籍資料。吳甲○○係
16 工會專員而非相對人社員，申請人亦自承程○○、王○○二
17 人非相對人社員，該妨害名譽案件之四位被告均不曾向相對
18 人辦理過任何入社程序，相對人自不會擁有前開四人之年籍
19 資料，何來提供予他人之可能性。

20 7. 依證人邱○○112 年 1 月 17 日第三次調查會議之證述，可證
21 明臺灣臺北地方檢察署 111 年度偵字第 30713 號妨害名譽案件
22 （即申請人申證 12 不起訴處分書）係邱○○以本人名義所為
23 之告發，與相對人或相對人法定代理人無涉：

24 (1) 依證人邱○○所述：「因我當時是在醫院擔任看護，是合作社
25 社員，因申請人開誣告記者會造成很多家屬對合作社及我們
26 看護造成誤解，覺得我們是黑心的，不太願意請我們合作社

之看護，造成當時工作不順，才一時氣憤提告。」(參第三次調查會議紀錄第 6 頁)。由前開證述可知，申請人召開記者會損害相對人名譽之行為，導致病患家屬對相對人社員有所誤解，因而不願聘請相對人之社員擔任看護，損害社員之工作權益。邱○○提起該妨害名譽告發之目的係為維護自身工作權，並非基於相對人之指使或授意所為。

(2) 證人邱○○復稱：「我有跟有限責任台灣禾意照顧服務勞動合作社負責人曾玉美提過，為何被抹黑污蔑但不願提告或開記者會反駁，其回復已在進行相關司法程序，也不願再與申請人針鋒相對。」、「我覺得我的權益受損，也不清楚其正在處理的動作是什麼，所以提告。」(參第三次調查會議紀錄第 7 頁)，依邱○○之證述，相對人係採取「不願再與申請人針鋒相對」之立場，從未鼓吹或暗示邱○○應採取訴訟行為，且邱○○正是不滿相對人消極處理之態度，始自己蒐證提起告發，亦可證明相對人除未指示或授意外，更未默許或暗示社員應提起刑事告訴。

(3) 再者，申請人質疑邱○○何以得知程○○、王○○之人名，甚至可以得知二人為祥暉合作社之社員，進一步索取二人資料，堅稱程○○、王○○之資料係由相對人提供予邱○○，故妨害名譽告訴為相對人授意提出...云云。然就邱○○如何得知程○○、王○○之真實身分，邱○○已於作證時明白陳述：「我是在記者會結束後，打電話給認識的記者詢問該 2 人之姓名。也是記者告知該 2 人在 804 醫院任職，才透過關係去找之前祥暉合作社的人。」、「更正本人是向林○○索取相關資料，不是直接向祥暉合作社，林○○已不是祥暉合作社之成員」(參第三次調查會議紀錄第 9 頁)。邱○○係於記者會結束後，透過認識之記者得知程○○、王○○之真實身分，及二人曾為祥暉合作社社員之訊息，再向祥暉合作社前社員林○○詢問王○○、程○○之地址，前開過程自始至終均與

相對人無涉，相對人唯一告知邱○○之資訊僅有該二人確實非相對人社員一事，其餘二人之真實身分、地址...等均係邱○○透過自身人脈取得。邱○○就前開事實已證述明確，然申請人於缺乏事證之情況下，仍堅稱邱○○提告之資料係由相對人提供，誣指相對人有洩漏個資之違法行為（參申請人準備書二狀）...云云，顯已嚴重侵害相對人名譽。

8. 末查，申請人於本案不當勞動行為裁決申請書中指摘相對人提起刑事告訴之行為，然申請人等亦對相對人之代表人提起諸多毫無理由之訴訟（參申證2），申請人一方面對相對人、相對人代表人不斷提起各種刑事、民事訴訟，另一方面卻於相對人基於合理依據提起刑事告訴時，隨即指摘相對人屬不當勞動行為，是否為變相剝奪相對人合理捍衛自身權利之方法、限制相對人行使憲法所保障之訴訟權利，實不無疑問。

（三）關於申請人程○○、王○○主張之裁決事項二，「請求確認相對人因申請人工會於111年4月15日召開記者會，對申請人程○○、王○○提起刑事竊盜罪之告訴，構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為」，構成不當勞動行為之部分：

1. 相對人之所以提起竊盜告訴，乃係相對人於清點合作社社服時，發現四件「清潔員社服」連同收納之袋子均不翼而飛，之後竟於記者會上赫見申請人程○○、王○○二人身著「清潔員社服」，時間點過於巧合。且該二人並非合作社社員，自不應持有社服，相對人係基於前開合理之事由，始懷疑社服有遭他人竊取之可能性。
2. 復查，相對人向國軍桃園總醫院承攬清潔員及照顧服務員之工作，為區分從事不同工作內容之社員身分，相對人便將清

1 潔員社服設計為藍色上衣，照顧服務員社服則為紫色背心
2 （參相證 10），兩者款式及顏色皆不相同。然 111 年 4 月 15
3 日記者會上，非屬相對人社員之申請人程○○、王○○二人
4 竟身著藍色上衣即清潔員款式之社服（參相證 11），而依據
5 該二人主張於相對人合作社擔任照顧服務員，縱使該二人擁
6 有社服亦應為紫色背心之照顧服務員款式，而非藍色上衣之
7 清潔員款式。相對人見非屬社員之程○○、王○○二人（關
8 於程○○、王○○非相對人社員一事亦經邱○○證述在案）
9 身穿相對人清潔員社服，且程○○、王○○二人既非穿著渠
10 等所主張之照顧服務員社服，所穿之社服更係 110 年 1 月改
11 版前之舊款式，故相對人之清潔員領班曾○○於記者會召開
12 後一週內清點辦公室，發現存放於其座位旁抽屜內之舊社服
13 不翼而飛（具體之日期確實因事發時間已久而遺忘），相對
14 人合理懷疑社服有遭竊之可能，遂於 111 年 5 月 31 日前往警
15 局報案製作筆錄（相對人並未向地檢署提出告訴狀，僅向警
16 方報案並製作筆錄），向警方闡述前開事實，請警方協助徹
17 查申請人程○○、王○○二人之社服來源為何，是否有竊盜
18 之事實，並對申請人程○○、王○○二人提出竊盜之刑事告
19 訴（參相證 12）。

- 20 3. 嗣後，相對人於 111 年 4 月 28 日召開國軍桃園總醫院清潔人
21 員教育訓練（相證 17：教育訓練出席表及當日照片），因遺
22 失之社服係清潔員款式，且原收納於國軍桃園總醫院辦公室
23 中，故於該次教育訓練時相對人向出席之社員詢問是否曾有人
24 拿取社服，或知悉該四件社服之去向，經在場社員均為否
25 定之答覆後，相對人再詢問是否有人知悉 111 年 4 月 15 日出

- 1 席記者會之非社員如何取得相對人之社服，社員亦均稱不知
2 情，故初步排除係由該次出席教育訓練之社員拿取舊社服，
3 以及社員將自身社服出借予程○○、王○○二人之可能性。
- 4 4. 惟查，前述教育訓練結束後，出席該次教育訓練之社員林招
5 治（參相證 17 清潔人員簽名第 8 行第 3 列）私下向相對人法
6 定代理人表示，其與程○○、王○○二人係鄰居，曾好奇向
7 程○○、王○○詢問為何記者會上身著相對人之社服，渠等
8 並非社員究竟社服係如何取得？程○○答覆「我自有辦法」，
9 而其丈夫即王○○更稱「這次沒向禾意拿 50 萬也要拿 30
10 萬」...等內容，程○○就社服取得之方法答覆曖昧不清、避
11 重就輕，且該二人更明顯對相對人存有敵意。基於前開合理
12 之懷疑，相對人始向警局為竊盜之告訴，請警方協助查明是
13 否有竊盜之事實。
- 14 5. 復查，程○○、王○○二人前曾為祥暉合作社社員，因祥暉
15 合作社曾承攬國軍桃園總醫院之業務，程○○、王○○於身
16 為祥暉合作社社員時亦曾於國軍桃園總醫院工作（此事實經
17 邱○○證述在案），對國軍桃園總醫院之內部配置應有一定
18 程度之熟悉。並綜合參酌前開事由，自有足夠之合理性懷疑
19 渠等有竊盜之可能。
- 20 6. 綜上所述，竊盜案件係相對人基於諸多合理懷疑所提起。倘
21 若相對人提起刑事告訴之目的係為對工會活動而為之報復，
22 或基於妨礙工會活動所發動之行為（假設語氣），按一般社
23 會常情，相對人提告之對象應包含當日出席記者會之所有
24 人，抑或至少需對該日出席之相對人前社員李○○、陳○○
25 等人一併提告，始能達到對其他社員本身產生參與工會相關

活動之限制或威脅效果。然相對人提告之對象僅限於「非社員」之程○○、王○○，證人邱○○亦證稱從未於合作社見過該二人，顯見相對人之社員亦均知悉程○○、王○○非相對人社員之事實，故相對人對「非社員」所提起之刑事告訴，顯然無法對「社員」產生參與工會相關活動之限制或威脅效果。足證相對人提告之舉並非基於妨礙工會活動之不當勞動行為意思所發動，而係確實具有合理性，自不構成不當勞動行為。

7. 末查，依最高行政法院 109 年度判字第 583 號判決意旨，雇主對勞工提起訴訟倘若有其合理性，縱令訴訟對勞工或工會造成心理壓力及勞費，則難認該行為構成不利益對待之不當勞動行為，本件相對人並非申請人主張之妨害名譽案件告訴人，且相對人於竊盜案件之提告對象亦非相對人社員，由此可證相對人僅係合理行使憲法保障人民之訴訟權，絕非對工會或工會活動所為之報復行為，亦非對勞工本身參與工會相關活動之限制或威脅。申請人本件請求顯無理由。

(四) 其餘參見相對人 111 年 12 月 05 日不當勞動行為裁決答辯書、111 年 12 月 23 日不當勞動行為裁決答辯書二狀、112 年 1 月 12 日不當勞動行為裁決答辯書三狀、112 年 2 月 16 日不當勞動行為裁決答辯書四狀及各該書狀檢附之證物。

(五) 答辯聲明：

申請人裁決之申請駁回。

三、雙方不爭執事項：

(一) 申請人工會於 103 年 12 月 5 日成立；申請人工會第 2 屆理事長羅宛莉之任期自 109 年 10 月 18 日起至 113 年 10 月 17 日

1 止。

2 (二) 申請人吳甲○○為申請人工會會務人員，並非相對人社員。

3 (三) 申請人程○○與王○○為申請人工會會員，並非為相對人社
4 員。

5 (四) 申請人程○○與王○○在 111 年 4 月 15 之記者會時均著相對
6 人藍色清潔員社服。

7 (五) 相對人對申請人程○○、王○○提出之竊盜告訴（相證 12、
8 申證 5:111 年 8 月 15 日桃園市政府警察局龍潭分局警詢通知
9 書字號:111 年龍警分刑字第 1110015405 號）；案分臺灣桃園地
10 方檢察署 111 年偵字第 50926 號，臺灣桃園地方檢察署並於
11 112 年 2 月 7 日傳喚申請人程○○、王○○（申證 15）。

12 (六) 相對人對申請人吳甲○○提出妨害名譽告訴（警詢通知書字
13 號:111 年龍警分刑字第 1110028174 號，申證 12）。

14 四、 本件爭點為：

15 (一) 相對人因申請人在 111 年 4 月 15 日召開記者會而對申請人程
16 ○○、王○○提起刑事竊盜罪之告訴，是否構成工會法第 35
17 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為？

18 (二) 相對人因申請人在 111 年 4 月 15 日召開記者會而對申請人吳
19 甲○○、程○○、王○○提起刑事妨害名譽罪之告訴，是否
20 構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為？

21 五、 判斷理由：

22 (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
23 其經濟優勢的地位，對勞工於行使團結權、團體協商權及團
24 體爭議權時，採取反工會組織及相關活動之不當勞動行為，
25 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工會法第 35 條第 1 項第 1 款「對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇」之不當勞動行為判斷時，應依勞資關係脈絡，就客觀事實之一切情狀，作為認定雇主之行為是否具有不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之情形；至於行為人構成不當勞動行為之主觀要件，不以故意為限，只要行為人具有不當勞動行為之認識即為已足」（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），合先敘明。

（二）次按提起訴訟為人民憲法上保障之基本權，憲法第 16 條規定：「人民有請願、訴願及訴訟之權。」即明定人民訴訟權為憲法基本權，又司法院釋字第 430 號解釋：「憲法第 16 條規定人民有訴願及訴訟之權，人民之權利或法律上利益遭受損害，不得僅因身分或職業關係，即限制其依法律所定程序提起訴願或訴訟。」釋字第 681 號解釋理由書（第 1 段）重申此旨，載明：「憲法第 16 條保障人民訴訟權，係指人民於其權利遭受侵害時，有請求法院救濟之權利...，不得因身分之不同而予以剝奪...。」因此憲法第 16 條保障人民訴訟權，係指人民於其權利或法律上利益遭受侵害時，有請求法院救濟之權利，法院亦有依法審判之義務而言。此種司法上受益權，不僅形式上應保障個人得向法院主張其權利，且實質上

亦須使個人之權利獲得確實有效之保護；更不得僅因身分或職業關係，即限制其依法律所定程序提起訴願或訴訟。

(三) 惟依工會法第35條第1項規定：「雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：一、對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。二、對於勞工或求職者以不加入工會或擔任工會職務為僱用條件。三、對於勞工提出團體協商之要求或參與團體協商相關事務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。四、對於勞工參與或支持爭議行為，而解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。五、不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。」工會法施行細則第30條第2項又規定：「本法第35條第1項第4款所稱其他不利之待遇，除前項規定情形外，並包括雇主對於勞工參與或支持依工會決議所為之行為，威脅提起或提起顯不相當之民事損害賠償訴訟之不利待遇。」則集體勞動權與人民之訴訟基本權於初視下，確有衝突，就勞工與工會之集體勞動權與人民訴訟基本權產生衝突時之調和，最高行政法院就前揭工會法第35條第1項第1款與工會法第35條第1項第5款，關於雇主對勞工個人進行不利益對待以及對於工會為支配介入之不當勞動行為之構成，分別認定如下：

1. 按工會法第35條第1項第1款關於雇主對勞工個人進行不利益對待之不當勞動行為之規定，鑑於不當勞動行為之不利益待遇禁止規定，係對勞工個人之直接保護，避免雇主因勞工加入工會或參加工會活動等理由，給予勞工解僱等不利益之對待，產生寒蟬效應，影響工會成立或存續，工會法第35條

第 1 項第 1 款規定「拒絕僱用、解僱、降調、減薪」應為「或為其他不利之待遇」列舉之例示，參照工會法第 35 條授權訂定之工會法施行細則第 30 條第 1 項所規定：「本法第 35 條第 1 項第 1 款及第 3 款所稱其他不利之待遇，包括意圖阻礙勞工參與工會活動、減損工會實力或影響工會發展，而對勞工為直接或間接不利之對待。」應認前述規定所謂「其他不利之待遇」為概括規定，並未將刑事告訴自「其他不利之待遇」的範圍中排除，而係以基於為防止雇主對於工會或工會活動所為之報復行為而對勞工本身產生參與工會相關活動之限制或威脅效果，來判斷是否屬各該款所稱之其他不利之待遇。亦即前揭規定所稱雇主對於勞工之不利對待行為，必須是基於妨礙工會活動等不當勞動行為之意思所發動，且兩者間必須具有相當因果關係始能成立。

就雇主對於加入工會或參加工會活動之勞工提起訴訟，是否構成上開規定之不利益對待，應權衡雇主行使訴訟權之合理性與其對工會團結權保障之侵害。如雇主基於妨礙工會活動等不當勞動行為之意思而提起訴訟，且無法認為其有行使訴訟權之合理性，其提起訴訟之行為，仍應認構成上開規定所稱不利益對待之不當勞動行為；反之，如雇主提起訴訟確有其合理性，縱令訴訟對勞工或工會造成心理壓力及勞費，則難認該行為構成不利益對待之不當勞動行為（最高行政法院 109 年度判字第 582 號行政判決、最高行政法院 109 年度判字第 583 號行政判決意旨參照），合先敘明。

2. 再按工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定雇主或代表雇主行使管理權之人，不得當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或

活動，係因工會的實際運作上，雇主之反工會行為並非僅有
不利益待遇之類型，雇主也會進行各種支配、控制之手段，
因此有必要加以防範，故參考日本勞動組合法第 7 條第 3 款
前段「禁止雇主支配或介入勞工組成或營運工會」之規定，
於工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定禁止支配介入工會之不當
勞動行為，考其立法理由係「為避免雇主以其他不當方式影
響、妨礙工會成立，致妨礙工會運作及自主性」，依此可知，
工會法第 35 條第 1 項第 5 款針對雇主以「其他不當方式」影
響、妨礙工會成立，致妨礙工會運作及自主性之不當勞動行
為態樣，而為概括性規範，目的在於妨礙工會之運作、使工
會無法產生對抗實力，或直接納入雇主之掌控操縱範圍
內。」。且依上開立法理由可知，工會法第 35 條第 1 項第 5
款，係針對雇主以「其他不當方式」影響、妨礙工會成立，
而為概括性規範，則雇主在欠缺合理依據之情況下，對工會
會員提起刑事告訴，對工會而言，亦非不可能不當影響、妨
礙工會活動而構成支配與介入工會組織與行動之行為（最高
行政法院 109 年度判字第 582 號行政判決、最高行政法院 109
年度判字第 583 號行政判決意旨參照），併予敘明。

（四）相對人因申請人在 111 年 4 月 15 日召開記者會，對申請人程
○○、王○○提起刑事竊盜罪告訴之行為，構成工會法第 35
條第 1 項第 1 款之不當勞動行為：

1. 申請人主張，照相對人答辯一書第 22 頁指摘其遺失 4 件社
服，卻又於答辯二書第 4 頁稱社服的清點日期無法確定。在
泛言遺失制服並且在未經查核的狀況下，即以相對人召開記
者會身著制服便針對申請人程○○、王○○提出竊盜告訴，
顯然具有針對性。且如果按相對人主張為遺失 4 件社服，事

1 實上與相對人所主張僅針對申請人程○○、王○○2 人提出告
2 訴有所不符，故觀察上述勞資關係脈絡以及相對人至今未提
3 供任何制服遭竊乃至於對制服數量進行管理之事證，應認定
4 相對人對申請人提出刑事竊盜告訴為不當勞動行為，相對人
5 係基於不當勞動行為之意圖而對申請人程○○、王○○二人
6 提出刑事竊盜告訴，其告訴不具備合理性而屬權利濫用，不
7 應予以保障等語。

8 2. 相對人主張，其於清點合作社社服時，發現 4 件清潔員社服
9 連同收納之袋子均不翼而飛，之後竟於記者會上赫見申請人
10 程○○、王○○二人身著清潔員社服，時間點過於巧合，且
11 該二人並非合作社社員，自不應持有社服。相對人之清潔員
12 領班曾○○後於記者會召開後一週內清點辦公室，發現存放
13 於其座位旁抽屜內之舊社服不翼而飛（具體之日期確實因事
14 發時間已久而遺忘），相對人合理懷疑社服有遭竊之可能。嗣
15 後，相對人於 111 年 4 月 28 日召開國軍桃園總醫院清潔人員
16 教育訓練時詢問是否曾有人拿取社服，或知悉該 4 件社服之
17 去向，經在場社員均為否定之答覆後，相對人再詢問是否有人
18 知悉 111 年 4 月 15 日出席記者會之非社員如何取得相對人
19 之社服，社員亦均稱不知情，故排除係由該次出席教育訓練
20 之社員拿取舊社服，以及社員將自身社服出借予程○○、王
21 ○○○二人之可能性，自有足夠之合理性懷疑渠等有竊盜之可
22 能。相對人遂對申請人程○○、王○○二人提出竊盜之刑事
23 告訴（參相證 12），而本竊盜案件係相對人基於諸多合理懷疑
24 所提起，並非基於妨礙工會活動之不當勞動行為意思所發
25 動，而係確實具有合理性，自不構成不當勞動行為云云。

- 1 3. 按工會法第 35 條第 1 項第 1 款關於雇主對勞工個人進行不利
2 益對待之不當勞動行為之規定，依照上最高行政法院之意
3 旨，工會法第 35 條第 1 項第 1 款所稱「其他不利之待遇」，
4 應以基於為防止雇主對於工會或工會活動所為之報復行為而
5 對勞工本身產生參與工會相關活動之限制或威脅效果，來判
6 斷是否屬各該款所稱之其他不利之待遇，其須基於妨礙工會
7 活動等不當勞動行為之意思所發動，且兩者間必須具有相當
8 因果關係始能成立，若雇主對於加入工會或參加工會活動之
9 勞工提起訴訟，係基於妨礙工會活動等不當勞動行為之意思
10 而提起訴訟，且無法認為其有行使訴訟權之合理性，其提起
11 訴訟之行為，仍應認構成上開規定所稱不利益對待之不當勞
12 動行為。就本件相對人對於申請人程○○、王○○提起刑事
13 竊盜罪告訴之行為，是否基於妨礙工會活動等不當勞動行為
14 之意思而提起訴訟，且其是否有行使訴訟權之合理性，本會
15 調查如下：
- 16 (1) 查申請人於 111 年 4 月 15 日舉辦之記者會，主辦單位為臺灣
17 勞動派遣產業工會，即申請人工會（參申證 1），由申請人工
18 會專員吳甲○○擔任主持人（申證 6），再參酌申請人工會就
19 該記者會所發出新聞稿，載明：「我們臺灣勞動派遣產業工會
20 提出下列訴求：請國防部、國防部軍醫局及國軍桃園總醫
21 院，應全面稽查目前由有限責任台灣禾意照顧服務勞動合作
22 社得標、正執行中的標案是否有違反採購法、採購契約、刑
23 法偽造文書、透過詐術獲取價金之情形？請勞動部及各縣市
24 勞工主管機關，針對有限責任台灣禾意照顧服務勞動合作社
25 進行專案勞動檢查，稽查合作社是否有違反勞動法令之情

1 形？...臺灣勞動派遣產業工會向目前所有在國軍桃園總醫院
2 工作的勤務員、清潔員、照顧服務員呼籲，如果你也碰到勞
3 工權益的問題，請盡速向工會聯繫，我們會協助你爭取權
4 益。」(申證 7) 可知該記者會係由申請人工會發起且為其會
5 員之勞動權益所為而屬工會活動，先予敘明。

6 (2) 次查，就申請人發起上開記者會，相對人認為「申請人等先
7 前召開記者會時，...更於記者會時使用『假合作社 真詐財』
8 之標語，似有影射相對人為詐騙集團、有詐取他人財物之
9 嫌，縱申請人等主觀上認定與相對人間存有勞資糾紛，並不
10 代表申請人即可公開汙蔑相對人『詐財』，其使用之措辭顯
11 已超越工會活動發言合理誇飾之範圍，且相關新聞早已散布
12 於網路，就一般社會大眾之觀感而言，客觀上已足以損害相
13 對人之名譽，亦可能造成相對人未來欲承攬政府機關業務時
14 不利益之結果，相對人為此提起妨害名譽之告訴，係為捍衛
15 相對人之名譽，具有合理依據」(參相對人答辯書第 21-22
16 頁)，可知該記者會確引發雙方歧見與爭議，而使勞資關係緊
17 張，除此之外，雙方亦持續存有諸多爭議，諸如：相對人因
18 與申請人程○○間存在僱傭關係認定之爭議，遭桃園市政府
19 勞動檢查處連續於 111 年 4 月 15 日、4 月 19 日、4 月 21 日及
20 5 月 10 日派員實施勞動檢查，並經桃園市政府以 111 年 6 月 7
21 日依職業安全衛生法第 43 條第 2 款及第 49 條第 2 款規定以
22 府勞檢字第 1110150048 號職業安全衛生法罰鍰裁處書處以罰
23 鍰並公布相對人名稱及負責人姓名(參桃園市政府勞檢字第
24 1110150048 號、勞動部勞動法訴字第 1110013602 號訴願決定
25 書、相證 23)，目前仍在爭訟中(即向台北高等行政法院提出

案號 111 年度訴字 1560 號之行政訴訟，參相證 23)、又申請人吳甲○○在 111 年 8 月 11 日上午於桃園國軍總醫院前舉牌，牌子上用詞為「禾意違法詐欺取財」，相對人以該地點係位於相對人承攬國軍總醫院之工作場所前，有許多病患、病患家屬、社員得自由進出，認為對相對人之名譽造成損害。另同年月 20 日下午，申請人亦於國軍總醫院加護病房走道內、國軍醫院 1 樓之藥局旁、國軍醫院 3 樓的汙衣間，散播傳單予路過之人，相對人從而對申請人吳甲○○提起妨害名譽之告訴(參申證 14、本會第 4 次調查會議第 3 頁)，可見其勞資關係長期處於緊張對立之狀態，併予敘明。

- (3) 再查，本件相對人對申請人程○○、王○○提起刑事竊盜罪告訴，係因渠等於 111 年 4 月 15 日記者會身著相對人之藍色社服，而認渠等偷竊相對人社服而用於該工會活動，則相對人提出刑事 111 年 4 月 15 日上開記者會告訴之行為是否構成不當勞動行為，首先需審酌者為相對人提出刑事告訴是否欠缺合理基礎。相對人主張，其見非屬社員之申請人程○○、王○○於 111 年 4 月 15 日舉行之記者會竟身著其清潔員社服，於記者會後曾清點清潔員社服發現短少 4 件，又申請人程○○、王○○曾在桃園國軍總醫院工作過，因此合理懷疑係申請人程○○、王○○所竊取。就此，申請人程○○、王○○主張 2 人有向有社服之前社員李○○、陳○○借取(問：「請問申請人出席 111 年 4 月 15 日記者會所穿著之社服如何取得？」申請人：「申請人程○○、王○○2 人有向有社服之申請人李○○、陳○○借社服穿著。」)(參本會第 3 次調查會議第 11 頁)，而依相對人說明之社服保管流程，可知相對人

1 交付數件社服予領班及督導，退會社員亦會將社服直接返還
2 予領班及督導，前開多餘之社服均由領班及督導保管於各案
3 場之辦公室中，以利不時之需。惟社員退會時，相對人雖會
4 向社員宣導應返還社服，然此宣導並無任何強制力，縱退會
5 之社員繼續持有社服相對人並不會強制要求返還或賠償，亦
6 不會因此對退會之社員為任何懲罰（參相對人答辯三書第 2
7 頁），因此前社員退社之後可持續擁有社服，申請人程○○、
8 王○○主張其記者會上之制服乃向前社員借取，應屬合理。

- 9 (4) 此外，相對人保存之社服，係放置於國軍桃園總醫院醫療大
10 樓地下室之清潔員辦公室之可移動式三層抽屜最下格（參相
11 證 16 編號 7、8 圖片），且該存放社服之抽屜並不會上鎖
12 （問：「請問相對人，相證 16 的第 8 張照片之抽屜平時有無
13 上鎖？相對人：「沒有。」，參本會第 4 次調查會議第 3、4
14 頁）。且該辦公室中因存放有清潔用品及耗材，故於清潔員打
15 掃時間辦公室門扉並不會上鎖，以利社員可自行進出領取耗
16 材，係任何人均得出入之空間（參相對人答辯四書第 6 頁），
17 可知相對人之社服係存放於任何人均可隨時進出且無管制之
18 辦公室空間，存放物品（社服）之抽屜亦為任何人隨時可開
19 啟之狀態，在相對人安排於國軍桃園總醫院共計 214 人，包
20 含清潔員人數為 61 人、照顧服務員人數總計 153 人，包含護
21 理之家、呼吸照護中心、調療班共 49 人、一對一照顧服務員
22 104 人（參相對人答辯四書第 3 頁），於相對人存放清潔員
23 社服地點之門扉不會上鎖，置放社服之抽屜亦不會上鎖，為
24 前開之人均得自由出入之空間，若有任何物品遺失實難逕特
25 定為何人所為、或在未經調查下即得特定為何人所竊取，更

1 難僅依相對人前述理由而認為社服遺失乃申請人程○○、王
2 ○○所為，相對人雖主張其於記者會後有進行清查一事，但
3 並未提出任何佐證，僅表示具體之日期確實因事發時間已久
4 而遺忘（參相對人答辯四書第 6 頁），且相對人於 111 年 4 月
5 28 日召開國軍桃園總醫院清潔人員教育訓練時（相證 17），
6 相對人僅向出席之社員詢問是否曾有人拿取社服，經在場社
7 員均為否定之答覆後，相對人未經任何進一步之調查即採信
8 之，並逕認係申請人程○○、王○○竊取之，相對人對申請
9 人之懷疑顯具針對性，更難認相對人針對申請人程○○、王
10 ○○提出刑事竊盜告訴具有合理基礎。

- 11 4. 綜上，相對人對申請人程○○、王○○提起刑事竊盜之刑事
12 告訴行為，顯然欠缺合理基礎且出於妨礙工會活動等不當勞
13 動行為之意思，核屬對申請人程○○、王○○參加工會活動
14 而為不利待遇，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動
15 行為。

16 （五）相對人因申請人在 111 年 4 月 15 日召開記者會，對申請人程
17 ○○、王○○提起刑事竊盜罪告訴之行為，構成工會法第 35
18 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

- 19 1. 按工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定，該禁止支配介入之行為
20 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
21 置入於支配介入行為當中，只要證明雇主支配介入行為之存
22 在，即可直接認定為不當勞動行為，不需再個別證明雇主是
23 否有積極的意思（最高行政法院 102 年度判字第 563 號判決
24 意旨參照）。而團結權之保障非僅於保護工會組織本身，個
25 別工會會員之工會活動權亦受到保護，同時，抽象的「具工
26 會會員身分」本身亦受保護，換言之，團結權之保障具有個

1 別權與集體權之雙重面向，即雙重基本權。而對於團體權之
2 保護，在保護個人會員的團結權之同時，亦同時以擁護工會
3 的團結權作為目的，因為同一行為除具有個人的團結權性
4 質，亦具有工會團結權的性質。換言之，多數的工會活動，
5 係透過各個工會會員的行為而做成，因而，工會的團結權與
6 工會會員個人的團結權乃有所重疊，工會團結權保障乃是個
7 人團結權強化與有效行使的基礎（參德國學者 Däubler in:
8 Däubler (Hrsg.), Tarifvertragsgesetz, Einleitung, Rn.89, 4.
9 Auflage, 2016.），則例如以特定的工會活動或更為抽象的「身
10 為工會會員」為理由之不利益待遇之雇主的行為態樣，除違
11 反禁止不利益待遇（如我國工會法第 35 條第 1 項第 1 款）之
12 同時，因為也具有雇主對於工會的運作支配介入的性質，而
13 可構成雇主之支配介入（如我國工會法第 35 條第 1 項第 5 款）
14 即屬其適例（本會 109 年勞裁字第 40 號裁決決定書、109 年
15 勞裁字第 43 號裁決決定書參照）。

- 16 2. 查，本件申請人程○○、王○○為申請人工會成員，相對人
17 因其於 111 年 4 月 15 日召開記者會，而提起刑事竊盜罪告訴
18 之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為，
19 已如前述。相對人透過針對申請人工會成員進行刑事告訴之
20 手段，乃屬減弱申請人工會之實力及弱化其組織之行為，並
21 將造成寒蟬效應，使工會凝聚力降低，其後果將造成相對人
22 員工不願意參與申請人工會活動，或使申請人會員萌生退會
23 念頭，自對工會之成立、組織或活動有不當影響、妨礙或限
24 制，故亦構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

25 （六）相對人因申請人在 111 年 4 月 15 日召開記者會，而對申請人
26 吳甲○○、程○○、王○○提起刑事妨害名譽罪之告訴，不

構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為：

1. 申請人主張，申請人程○○、王○○、吳甲○○與申請人工會於 111 年 4 月 15 日之記者會上所為之批評性言論係基於事實且所為手段亦在合理範圍內，則相對人自當予以容忍，縱申請人程○○、王○○二人確實非屬相對人社員，但此二人與相對人間既存在單純僱傭關係，即屬不當勞動行為事件適格之當事人。至於相對人主張並非其提出刑事誹謗告訴，而係他人所提出之部分，邱姓社員若非擔任相當職務，或非基於相對人之授意而與相對人有所聯絡，又何以能取得社員之資料（記者會中其餘社員資訊均僅有姓氏而無出示全名）並對其提出刑事告訴？另依據相對人答辯狀所載，亦得確認相對人對此刑事誹謗告訴係採肯認之立場，即可得知相對人對於申請人程○○、王○○、吳甲○○進行工會活動之嫌惡，故當可將對申請人程○○、王○○、吳甲○○提出之刑事誹謗告訴歸責於相對人。縱使本件涉及之刑事誹謗告訴在名義上非以相對人名義提出，依據上開說明及貴會 102 年度勞裁字第 6 號及 106 年度勞裁字第 35 號之意旨，亦得認定相對人構成不當勞動行為云云。
2. 相對人則主張，申請人吳甲○○為申請人工會會務人員，並非相對人社員，相對人亦否認程○○及王○○二人為相對人社員，其二人於國軍桃園總醫院擔任照顧服務員時，乃直接與病患家屬接洽，由病患家屬直接給付渠等報酬，與相對人無涉，上開申請人與相對人間均無僱傭關係，渠等所提出之本件不當勞動行為裁決申請顯非適法。且縱申請人等主觀上認定與相對人間存有勞資糾紛，申請人於記者會上公開汙衊相對人「詐財」，其使用之措辭顯已超越工會活動發言合理誇飾之範圍，更何況，前開申請人所指稱之妨害名譽告訴並非由相對人所提

起，依申請人所提出不起訴處分書（參申證 12），可證實該妨害名譽告發係由邱○○以個人名義所提起，相對人自始未唆使訴外人邱○○提起妨害名譽之告訴，亦未給予其任何相關之資料，訴外人邱○○所為皆係其個人之行為，與相對人無涉。未查，申請人於本案不當勞動行為裁決申請書中指摘相對人提起刑事告訴之行為，然申請人等亦對相對人之代表人提起諸多毫無理由之訴訟（參申證 2），申請人一方面對相對人、相對人代表人不斷提起各種刑事、民事訴訟，另一方面卻於相對人基於合理依據提起刑事告訴時，隨即指摘相對人屬不當勞動行為，是否為變相剝奪相對人合理捍衛自身權利之方法、限制相對人行使憲法所保障之訴訟權利，實不無疑問等語。

3. 按工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定，「雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：五、不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。」可知受到本項規範之對象不以勞動契約名義上的雇主為限，而併及於代表雇主實質行使管理權之人。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，已足以產生不當影響、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，是故本會依勞資爭議處理法第 51 條第 1 項、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，且此判斷無需認定雇主主觀上故意過失之責罰要件（臺北高等行政法院 107 年度訴字第 1103 號判決、臺北高等行政法

院 107 年度訴字第 199 號判決意旨參照)，合先敘明。

4. 經查，就訴外人邱○○針對申請人召開上開記者會後提告妨害名譽乙事，申請人主張此係相對人唆使訴外人邱○○提起該妨害名譽之告訴，相對人則否認之，經本會傳喚邱○○到庭作證，調查結果尚難認定訴外人邱○○有受相對人指使而為提告妨害名譽一事：

(1) 證人邱○○於民國 109 年 9 月 14 日申請加入相對人合作社(相證 14：邱○○入社志願書)，成為相對人社員，此有相證 6 相對人 110 年社員名單編號 301 邱○○之記載可證，在本會第 3 次調查會議亦證述其仍為相對人之勞動合作社社員（問：「：請問證人加入有限責任台灣禾意照顧服務勞動合作社起訖日期為何？」證人邱○○：「約 109 年加入，目前仍是社員。」），故證人邱○○仍為相對人之勞動合作社社員，先予敘明。

(2) 就證人邱○○對於申請人程○○、王○○、吳甲○○提起刑事妨害名譽罪之告訴乙事，其證述係確因申請人程○○、王○○、吳甲○○及洪○○立委曾在 111 年 4 月 15 日召開記者會（問：證人是否知道申請人程○○、王○○、吳甲○○及洪○○立委曾在 111 年 4 月 15 日召開記者會？證人邱○○：「知道。因洪○○立委曾力挺我成為長照弊案之吹哨者，我不清楚他為何要召開記者會，當下我很生氣，才對他們做提告。」），而證人邱○○所執理由為：「因當時我是在醫院擔任看護，是合作社社員，因申請人開誣告記者會後造成很多家屬對合作社及我們看護造成誤解，覺得我們是黑心的，不太願意請我們合作社之看護，造成當時工作不順，才一時氣憤提告。」就提出告訴之過程，證人邱○○證述：「我先找記者，

1 直接到地檢署按鈴申告。我曾經是祥暉合作社之社員，提供
2 之資料為該合作社雇主之一林○○所提供，提供申請人程
3 ○○、王○○之地址資料。」、「說明申請人召開記者會抹黑
4 言行，本人從未見過申請人程○○、王○○在有限責任台灣
5 禾意照顧服務勞動合作社，該 2 人並非社員，但是對合作社
6 有諸多批評言行，造成病人家屬對合作社誤解剝削基層員
7 工，懷疑會影響照顧品質。」可知證人邱○○確實具有對申
8 請人程○○、王○○、吳甲○○提起刑事妨害名譽罪告訴之
9 個人動機。

10 (3) 就證人邱○○提告妨害名譽一事和相對人之關連性，有無藉
11 由相對人取得相關資料等，調查結果亦難認定證人有從相對
12 人那方取得相關之提告資料（問：「請問證人，在上開申請人
13 召開記者會後，有無跟有限責任台灣禾意照顧服務勞動合作
14 社有任何意見反應？」），證人邱○○表示：「我有跟有限責任
15 台灣禾意照顧服務勞動合作社負責人曾玉美提過，為何被抹
16 黑污蔑但不願提告或開記者會反駁，其回復已在進行相關司
17 法程序，也不願再與申請人針鋒相對。」就相對人代表人曾
18 玉美已表示在處理，證人邱○○仍提出告訴之理由，證人邱
19 ○○表示：「我覺得我的權益受損，也不清楚其正在處理的動
20 作是什麼，所以提告。」

21 (4) 就證人邱○○具體提出告訴之對象與人別資料，證人邱○○
22 證述係對申請人程○○、王○○、吳甲○○及洪○○立提
23 告，且經由祥暉合作社得知申請人程○○、王○○之資料，
24 「（問：『請問證人，提告的人為何人？』）申請人程○○、王
25 ○○、吳甲○○及洪○○立委。」、「（問：『請問證人如何知

1 悉申請人程○○、王○○之姓名？以及如何知悉該 2 人曾任
2 職祥暉合作社？』) 我是在記者會結束後，打電話給認識的記
3 者詢問該 2 人之姓名。也是記者告知該 2 人在 804 醫院任職，
4 才透過關係去找之前祥暉合作社的人。」「因申請人程○○、
5 王○○曾為祥暉合作社之社員，故祥暉合作社只提供這 2 位
6 之地址資料，提告僅送姓名及地址，並無上開所有申請人之
7 年籍資料。」，證人邱○○未向相對人索取申請人程○○、王
8 ○○○之資料「(問：『請問證人於提告前，有無向有限責任台
9 灣禾意照顧服務勞動合作社索取上開申請人之年籍資料？』)
10 無。」(以上參本會第 3 次調查會議 7 至 9 頁)。

- 11 5. 本件查無其他客觀證據可證證人邱○○與相對人間有何不當
12 勞動行為之意思聯絡，故經本會審酌一切證據情事後，酌堪認
13 定證人邱○○基於 111 年 4 月 15 日記者會後所提之妨害名譽
14 告訴非受到相對人所指使而為之，其取得相關訴訟資料之管道
15 亦難認與相對人有關聯，故難認相對人有於申請人在 111 年 4
16 月 15 日召開記者會後，對申請人吳甲○○、程○○、王○○
17 提起刑事妨害名譽罪告訴之行為，故自無從構成工會法第 35
18 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為，可茲認定。

19 六、本件事證已臻明確，雙方其他之攻擊、防禦或舉證，經審核後
20 對於本裁決決定不生影響，故不再一一論述，附此敘明。

21 七、據上論結，本件裁決申請為一部有理由、一部無理由，爰依勞資
22 爭議處理法第 46 條第 1 項及第 51 條規定，裁決如主文。

23 勞動部不當勞動行為裁決委員會

24 主任裁決委員 黃程貫

25 裁決委員 張詠善

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10

蔡崧萍
李瑞敏
張國璽
王嘉琪
黃雋怡
邱羽凡
林堉君
李柏毅

中 華 民 國 1 1 2 年 3 月 1 0 日

11 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
12 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
13 法院（臺北市士林區福國路 101 號）提起行政訴訟。