

1 勞動部不當勞動行為裁決決定書

2 112 年勞裁字第 26 號

申 請 人：新都市基隆汽車客運股份有限公司工會

設新都市萬里區北基里忠三街 25 號

代 表 人：林紀村

住新都市

代 理 人：陳甲○○、李○○

住新都市

相 對 人：基隆汽車客運股份有限公司

設新都市淡水區中正東路二段 27 之 8 號 3 樓

代 表 人：呂奇峯

住新都市

代 理 人：林○○、鄭○○

住新都市

3 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
4 稱本會）於民國（以下均同）112 年 11 月 24 日詢問程序終結，並於同日作
5 成裁決決定如下：

6 主 文

7 一、 確認相對人不以自己名義而以指南汽車客運股份有限公司為雇主名
8 義僱用廖○○、游○○、簡甲○○、陳乙○○、陳丙○○之行為，構
9 成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

10 二、 確認相對人不以自己名義而以淡水汽車客運股份有限公司為雇主名
11 義僱用楊○○之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動

1 行為。

2 三、申請人其餘請求駁回。

3 事實及理由

4 壹、程序事項。

5 一、按勞資爭議處理法及不當勞動行為裁決辦法，均未限制申請人追加或
6 變更請求裁決事項，亦未禁止申請人在不變更裁決標的之前提下，僅
7 補充或更正事實上或法律上之陳述（民事訴訟法第 256 條規定參照），
8 故是否允許申請人追加、變更或僅補充或更正陳述，本會應有裁量權
9 （最高行政法院 104 年度判字第 440 號判決、本會 104 年勞裁字第 50
10 號裁決決定意旨參照）。又按「（第 1 項）勞工因工會法第 35 條第 2 項
11 規定所生爭議，得向中央主管機關申請裁決。（第 2 項）前項裁決之申
12 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
13 日起 90 日內為之。」、「基於工會法第 35 條第 1 項及團體協約法第 6
14 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
15 條第 1 項、第 43 條至第 47 條規定。」勞資爭議處理法第 39 條第 1 項
16 及第 2 項暨同法第 51 條第 1 項分別定有明文。

17 二、查本件不當勞動行為裁決申請書原記載申請人為「中興巴士集團暨相
18 關企業新北市相對人工會」、相對人為「中興巴士集團暨相關企業相對
19 人」，經 112 年 8 月 18 日初審會議更正確認申請人為「新北市基隆汽
20 車客運股份有限公司工會」、相對人為「基隆汽車客運股份有限公司」
21 且與出席本會初審會議人員身分相符而應准予更正。另就請求裁決事
22 項部分，申請人於不當勞動行為裁決申請書原記載請求裁決事項為「不
23 利益待遇」，申請人後於 112 年 9 月 1 日第 1 次調查會議提出變更及追

1 加請求裁決事項為：「(一) 確認相對人以指南汽車客運股份有限公司
2 為雇主名義僱用廖○○、游○○、簡甲○○、陳乙○○、陳丙○○，
3 實際上是在相對人場站工作之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款
4 及第 5 款之不當勞動行為。(二) 確認相對人以淡水汽車客運股份有限
5 公司為雇主名義僱用楊○○，實際上是在相對人場站工作之行為，構
6 成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。(三) 確認
7 相對人於 112 年 7 月 13 日拒絕楊○○申請轉由相對人為雇主名義僱用
8 之行為，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。
9 (四) 確認相對人於申請人 112 年 8 月 22 日張貼工會公告後，製作『是
10 否有意願參加新北市基隆汽車客運(股)公司工會』表格，併陳於前
11 述公告右側(詳申證 4)，詢問所屬員工有無意願參加申請人之行為，
12 構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為」，而 112 年 11 月 24
13 日詢問會議時再而更正請求裁決事項為「(一) 確認相對人不以自己名
14 義而以指南汽車客運股份有限公司為雇主名義僱用廖○○、游○○、
15 簡甲○○、陳乙○○、陳丙○○之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第
16 1 款及第 5 款之不當勞動行為。(二) 確認相對人不以自己名義而以淡
17 水汽車客運股份有限公司為雇主名義僱用楊○○行為，構成工會法第
18 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。(三) 確認相對人於 112
19 年 7 月 13 日拒絕楊○○申請轉由相對人為雇主名義僱用之行為，構成
20 工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。」；經核申請
21 人上述所為，與原請求同係指摘相對人以指南汽車客運股份有限公司
22 (下稱指南客運)、淡水汽車客運股份有限公司(下稱淡水客運)為名
23 義僱用駕駛員工而實質上渠等人員卻係在相對人場區工作，明顯有刻

意不以相對人名義僱用員工而導致申請人會員人數減少之不當勞動行為，祇係按卷內事證調整陳述，洵屬補充或更正事實上之陳述。另就申請人原請求裁決事項第四項固為申請人於提出本件申請後所追加，然本會考量申請人所為變更與追加並不致影響調查程序之進行，對相對人亦無程序上之不利益，爰同意申請人之變更與追加；後因兩造就前述請求裁決事項第四項於本會調查程序中已達成和解，故本件繫屬之裁決標的即為前述請求裁決事項第一至三項部分。經核本件申請人於 112 年 6 月 20 日申請本件裁決，申請人所主張上開相對人構成不當勞動行為之期間，均尚在勞資爭議處理法規定之 90 日期間內，於法當無不合，應予准許。

貳、實體部分：

一、申請人之主張及聲明：

(一) 相對人刻意以「指南客運」、「淡水客運」等其他公司進行應聘，刻意排除以相對人「基隆客運」名義進行應聘，掏空「基隆客運」以及消滅申請人，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. 申請人主張相對人對於公司新進人員，皆以「指南客運」、「淡水客運」等其他公司進行應聘，刻意排除以相對人「基隆客運」名義進行應聘，此舉實際上為意圖掏空「基隆客運」以及消滅工會，嚴重影響員工福利。舉例：指南客運之新進駕駛廖○○、游○○、簡甲○○、陳乙○○、陳丙○○，竟係至基隆客運瑞芳站任職，以及「淡水客運」新進駕員楊○○至基隆客運金山站任職。但新進人員卻不肯給員工選擇任職公司為「基隆客運」。

- 1 2. 由於相對人和申請人勞資爭議衝突不斷，相對人目前對待申請人態度
2 越來越強硬，申請人多次釋出善意並積極與相對人協商，但協商始終
3 無法達成。
- 4 3. 另申請人提出包括申證 1 應聘廣告，可見依據廣告內容記載，公告有
5 「基隆客運」字樣，相對人與指南客運、淡水客運併列；申證 2 駕駛
6 楊○○自白書，該名駕駛楊○○係應徵相對人之駕駛員，卻於 112 年
7 6 月 26 號錄取卻是至淡水客運擔任駕駛，上班地點是在相對人金山
8 站，112 年 7 月 13 號，駕駛楊○○欲申請轉調為相對人之駕駛員，有
9 轉調單憑證，至今淡水客運沒有任何反應，駕駛楊○○曾經二度致電
10 （淡水客運、指南客運辦公室，向蔡經理反應本人轉調職相對人之
11 事），蔡經理對轉調職一事仍百般刁難、不給調任；申證 3 為「瑞芳
12 站七月調度表」，可見有 5 位新進人員到職，卻只掛「指南」（指南客
13 運），申請人曾私詢拜訪該 5 位新進人員，同仁回覆相對人當時只給
14 予「指南客運」和「淡水客運」2 間客運供選擇。
- 15 4. 申請人替員工積極爭取應有的法定權益，不斷槓上相對人，相對人便
16 出此策掏空「基隆客運」，且 110 年 11 月相對人由中興巴士集團接管
17 後，「基隆客運」員工人數原有 280 人，在相對人高壓政策之下，員
18 工壓力過大、權益嚴重受損，導致紛紛離職，至今只剩 130 人左右，
19 不但嚴重缺駕駛員，且各路線嚴重脫班、投訴案件不斷、無車可派。
20 因為車輛老舊、途故率極高，導致駕駛員每天借車，且還無車可派，
21 顯示相對人無意好好經營，以致虧損連連形同掏空，且此行業屬人力
22 密集，有舊員工要回公司任職，相對人卻堅持要加入指南客運或淡水
23 客運，導致員工卻步，因而相對人招不到人而虧損。此可由相對人提

1 供之相證 4，今年 4 月至 8 月，僅僅聘僱了 1 名「基隆客運」駕駛員。
2 縱使如此，相對人仍不以「基隆客運」來聘僱，顯示相對人意圖消滅
3 申請人。

4 5. 另申請人前即與相對人就包括「交通局補助交通局補助專案加給發
5 放」、「不當勞動行為」等爭議，多次向新北市政府各單位反映，新北
6 市政府勞工局 112 年 6 月 2 日新北勞資字第 1121019521 號函、新北
7 市政府交通局 112 年 6 月 7 日新北交管字第 1121063253 號函、交通
8 部公路總局台北區監理所 112 年 5 月 31 日北監運字第 1120175117 號
9 函回覆，可見申請人與相對人之關係緊張，相對人因此具有不當勞動
10 行為之動機。

11 6. 基於上述事實，在在顯示出相對人企圖藉由不以「基隆客運」名義聘
12 僱駕駛員，改以運用其它客運名義聘僱駕駛員的方式，實質上就是
13 以拒絕聘僱用之不利待遇方式，對勞工組織工會、加入工會、參加工
14 會活動或擔任工會職務造成妨礙，以達到弱化工會、甚至消滅工會之
15 情事發生，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行
16 為。

17 (二) 相對人拒絕「淡水客運」新進駕駛員楊○○於 112 年 7 月 13 日向相
18 對人金山站站長提出申請轉調駕駛員，構成工會法第 35 條第 1 項第 1
19 款及第 5 款之不當勞動行為：

20 依據申證 2 即駕駛楊○○自白書，該名駕駛楊○○係應徵相對人駕駛
21 員，卻於 112 年 6 月 26 日錄取至淡水客運擔任駕駛，上班地點在相
22 對人金山站，112 年 7 月 13 日，駕駛楊○○欲申請轉調相對人之駕駛
23 員，提出轉調單申請並 2 度致電詢問，相對人均不給調任，構成工會

1 法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。

2 (三) 申請人於 112 年 8 月 22 日張貼工會公告後，相對人馬上要員工表態，
3 並恐嚇司機加入工會就調站一事，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款
4 及第 5 款之不當勞動行為：

5 為保障員工權益，申請人於 112 年 8 月 21 日開會決議，112 年 8 月
6 30 日至相對人土城站招募會員並說明工會現況與運作，並於 112 年 8
7 月 22 日至相對人各站公告（申證 4），相對人立刻要求員工表態，並
8 在公告旁張貼文件，要每位駕駛員簽名表態，並恐嚇司機加入工會就
9 調站一事。此舉造成員工心生恐懼、不敢參加工會活動，且妨礙工會
10 活動，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。

11 (四) 請求裁決事項：

12 1. 確認相對人不以自己名義而以指南汽車客運股份有限公司為雇主名
13 義僱用申請人廖○○、游○○、簡甲○○、陳乙○○及陳丙○○之行
14 為，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。

15 2. 確認相對人不以自己名義而以淡水汽車客運股份有限公司為雇主名
16 義僱用楊○○行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不
17 當勞動行為。

18 3. 確認相對人於 112 年 7 月 13 日拒絕楊○○申請轉由相對人為雇主名
19 義僱用之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞
20 動行為。

21 4. 確認相對人於申請人 112 年 8 月 22 日張貼工會公告後，製作「是否
22 有意願參加新北市基隆汽車客運（股）公司工會」表格，併陳於前述
23 公告右側（詳申證 4），詢問所屬員工有無意願參加申請人之行為，構

1 成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

2 (五) 其餘參見調查程序會議紀錄及申請人提出之書狀與證物。

3 二、 相對人之答辯及聲明：

4 (一) 相對人否認構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行
5 為：

6 1. 受外在環境影響，客運業已經持續萎縮（如相證 2 報載多家客運相繼
7 倒閉或縮減路線），相對人同樣經營困難，早已虧損 1 個資本額，若
8 無股東增資，早就面臨歇業。且由指南客運、淡水客運負擔各項人事
9 成本，將載客營收等歸屬基隆客運，究屬何家公司獲益？不說自明！
10 誣陷「掏空」不攻自破。

11 2. 有關勞資爭議不斷，對待工會越來越強硬等語：將爭議責任推給相對
12 人，更是顛倒是非，相對人除積極經營正向勞資關係，若有誤解便立
13 即溝通協商，近兩年單在新北市政府勞工局的協商調解會議恐不下 30
14 場次，從前年的春節獎金發放標準、人員調動及薪資調整等等，無一
15 案非依申請人的版本達成協商，相對人態度強硬不願協商之說不知從
16 何得來？

17 3. 然而申請人未能體會相對人的苦心，稍不如其意不先與相對人溝通協
18 商，便恣意發動救濟，光以去年為例：申請人就向貴會申請不當勞動
19 行為裁決 2 案（經裁決委員釋明後，2 案均撤案），亦投訴相對人歧視
20 工會（經新北市政府勞工局的詳細調查後認定並未構成歧視），更遑
21 論無數的不實指控四處陳情，已造成勞政及交通等主管機關的困擾，
22 不但浪費行政資源，是否也如申請人所述勞資對立的原因？

23 4. 另所述相對人採取高壓政策致員工權益福利受損，更屬謬論；相對人

1 遵從新北市政府勞工局局長：「管理制度在雙方未達成協商前一切照
2 舊」指導原則辦理，自 110 年 10 月以來，相對人勞動條件只有變更
3 好更友善，如調整駕駛同仁薪資之待遇（相證 3），調高三節獎金、改
4 善工作環境衛生等等，何謂權益嚴重受到侵害？請申請人確實舉證！
5 然相對人反躬自省，左思右想這 2 年來唯一改變而受到影響，可能僅
6 「會務假」議題一項，係因為以往申請人成員每月請會務假天數可以
7 超過當月工作日天數，然此錯誤制度已陷公司違反勞動基準法 7 休 1
8 的困境，在勞政單位調解專家的勸導下，申請人方知「休假日不用請
9 假」的道理，以往溢領加班費的人，可能會有薪資減少的錯誤心理。

10 5. 而申請人雖稱新進人員皆以「指南客運」、「淡水客運」應聘，然查 112
11 年度以來仍有新進同仁進入「基隆客運」擔任駕駛、站務同仁及行政
12 同仁（相證 4），排除以基隆客運進用之說，顯非事實。且根據申請人
13 提出申請書之申證 2，相對人因目前駕駛人力不足之情形下，新北市
14 政府交通局認定由「指南客運」及「淡水客運」行駛「基隆客運」之
15 營運路線並無違反公路法。

16 6. 再者，相對人於應徵者來面試時皆有明確告知配置之公司，通知錄取
17 時，再次告知應徵者配置之場站及公司，應已盡到告知義務，且應徵
18 者同意配置後，雙方始簽訂正式勞動契約，應視為契約開始生效，怎
19 可因私人因素再次要求公司調整其配置？若所有同仁皆因私人因素
20 要求相對人調動，相對人不同意所求，則改提出相對人對其實施不當
21 勞動行為，相對人該如何管理公司制度？

22 7. 契約須經雙方合意後始得簽立，勞資雙方均應尊重彼此意願，申證 2
23 所述情況，應是訊息傳達落差所造成的誤會，為避免糾紛，相對人可

1 依楊○○所請與之簽立勞動契約，以化解歧見。人員流失已如前述外
2 部環境諸般原因，公司必須正視與解決問題，然將員工流失粗暴的完
3 全歸責於相對人，並視之為不當勞動行為，實屬牽強，因為亦有不少
4 員工反映因無法賺取更多的加班費而離職，申請人不同意延長工時的
5 制衡杯葛，恐才是人員招募不易的主因。

6 8. 相對人答辯如上，實無構成不當勞動行為，然仍將持續與申請人耐心
7 協商溝通。

8 (二) 相對人補充下列事項，可證明並無構成不當勞動行為：

9 1. 相對人取得並提出廖○○、游○○、簡甲○○、陳乙○○及陳丙○○
10 等 5 員自願配置在指南客運任職之志願書（相證 6），且相對人已於相
11 證 4 提出至今年度仍有員工到職相對人處，並非申請人所述脅迫新進
12 同仁只能選擇「指南客運」、「淡水客運」任職。

13 2. 經查「指南客運」及「基隆客運」分別有 2 名同仁調動至其他公司任
14 職（相證 7），由此可證相對人皆有尊重當事人意願，同意同仁調動所
15 請。

16 3. 相對人張貼詢問同仁是否有意願加入工會，此公告僅調查性質，係站
17 上自發性調查、統計，以協助申請人至站上招募會員之時間（安排人
18 員班次）。絕無申請人所述恐嚇、威脅同仁之情事，若相對人要阻止
19 工會招募會員，何需提供場所供工會舉辦說明會？且申證 4 也無從證
20 明相對人有脅迫、恐嚇同仁加入工會之行為。

21 (三) 答辯聲明：

22 駁回申請人之裁決申請。

23 (四) 其餘參見調查程序會議紀錄及相對人提出之書狀與證物。

1 三、 雙方不爭執之事實：

2 （一） 指南客運、淡水客運以及相對人之負責人相同，且公司設址、聯繫

3 電話亦為相同；另前述指南、淡水、基隆 3 家客運公司應聘駕駛員

4 程序相同，並列於同一份招募啟事，且共同進行面試，最終由指南

5 客運總經理簡乙○○（總經理不在時由副總馬○○）決定是否僱用

6 及僱用後應與何家客運公司簽訂勞動契約及派至何場站任職。

7 （二） 廖○○、游○○、簡甲○○、陳乙○○、陳丙○○分別於 112 年 3

8 至 7 月間由指南客運僱用，但實際上是派至相對人瑞芳站擔任駕駛

9 員工作。

10 （三） 楊○○係於 112 年 6 月 27 日受僱於淡水客運，但實際上是派至相對

11 人金山站擔任駕駛員工作。楊○○於 112 年 7 月 13 日提出申請轉

12 調至相對人，惟遭相對人所拒，後於 112 年 9 月間再度申請轉調，

13 而現已於 112 年 10 月 1 日經相對人同意轉調至相對人處，同樣在

14 金山站擔任駕駛工作。

15 （四） 淡水、指南、基隆 3 間客運公司員工有互為調動事實，如相證 7；

16 112 年間相對人新進同仁如相證 4 所列。

17 （五） 110 年至 112 年 9 月底期間，由指南客運、淡水客運僱用但配置於

18 相對人場站工作者如相證 16 所示，但期間並無由相對人僱用而配

19 置指南客運、淡水客運場站工作者。

20 四、 本案爭點：

21 （一） 相對人是否刻意排除以「基隆客運股份有限公司」僱用員工，涉及

22 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？

23 1、 相對人不以自己名義而以指南汽車客運股份有限公司為雇主名義

1 僱用廖○○、游○○、簡甲○○、陳乙○○、陳丙○○（實際工作
2 地點為相對人場站並行駛「基隆客運」之營運路線）之行為，是否
3 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？

4 2、相對人不以自己名義而以淡水汽車客運股份有限公司為雇主名義
5 僱用楊○○（實際工作地點為相對人場站並行駛「基隆客運」之營
6 運路線）之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款
7 之不當勞動行為？

8 （二）相對人於 112 年 7 月 13 日拒絕駕駛員楊○○自「淡水客運」轉調至
9 「基隆客運」，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不
10 當勞動行為？

11 五、 判斷理由：

12 （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
13 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，
14 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
15 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
16 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
17 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
18 預防工會及其會員之權利受侵害及謀求迅速回復其權利。工會法第
19 35 條第 1 項第 1 款規定：「雇主或代表雇主行使管理權之人，不得
20 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
21 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
22 遇。」又工會法施行細則第 30 條第 1 項明定：「本法第 35 條第 1
23 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

1 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。」可知，工會法第 35 條係為保障勞工之團結權，及保護團體協商功能之發揮，對雇主或代表雇主行使管理權人之行為限制規定。基此，判斷雇主之行為是否構成不當勞動行為，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，不以故意者為限，只要行為人具有不當勞動行為之認識為已足（本會 104 年勞裁字第 27 號裁決決定書及最高行政法院 107 年度判字第 204 號判決參照）。

10 （二）本件申請人主張勞資雙方衝突不斷、勞資關係緊張，而致相對人對待申請人態度越來越強硬；期間申請人以工會名義提出多件勞資爭議調解申請，且申請人亦對相對人所發放每月「專案加給」計發標準有所爭議，並因此多次發函新北市政府勞工局、交通局等各主管機關，顯見雙方關係緊張，相對人因此具有不當勞動行為之動機；相對人為意圖掏空申請人，明知相對人場站欠缺駕駛員卻刻意排除以相對人名義進用駕駛員，即對於新進駕駛員廖○○、游○○、簡甲○○、陳乙○○、陳丙○○以及楊○○均係在相對人場站工作，且亦駕駛相對人路線之客運班次，但卻刻意不讓前述駕駛員成為相對人員工，即便楊○○提出轉任相對人之申請也遭拒絕，明顯係藉此讓身為企業工會的申請人無法招募新會員，以達到相對人消滅工會之目的，據此主張相對人以指南客運、淡水客運名義僱用前述實際在相對人場站工作的廖○○等駕駛員之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款不當勞動行為。惟相對人否認，並稱

1 110 年 10 月以來公司勞動條件只有變更好、更友善，近兩年勞資爭
2 議調解數量雖多，但相對人均積極正向溝通；112 年度以來仍有新
3 進同仁進入「基隆客運」擔任駕駛、站務同仁及行政同仁（相證 4），
4 並無所謂排除以基隆客運進用之情；且應徵者來面試時，皆有明確
5 告知配置之公司，經其同意後始簽訂正式勞動契約，並非不當勞動
6 行為；另相對人也再度徵詢廖○○、游○○、簡甲○○、陳乙○○
7 及陳丙○○等 5 員意願，渠等係自願配置在指南汽車客運（相證
8 6），同時楊○○部分現已尊重其意願而同意楊○○轉任至相對人
9 處；淡水、指南、基隆 3 間客運公司員工有互為調動事實，相對人
10 尊重員工意願並無不當勞動行為等語為置辯。

11 （三）相對人、指南客運與淡水客運具有實質同一性。

12 1、按不當勞動行為制度所規範之雇主，固以勞動契約關係上之雇主為
13 原則，但並無嚴格限定之必要，對於外觀上雖非勞動契約之雇主，
14 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
15 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
16 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
17 定情形下，亦宜將之解為係不當勞動行為之雇主，方屬允當（本
18 會 102 年勞裁字第 62 號裁決決定參照）。次按工會法第 35 條第 1
19 項第 5 款：「雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：……
20 五、不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。……」為不
21 當勞動行為制度規範，以防止雇主對勞工團結權之侵害。鑑於我國
22 過去側重經濟發展，多以私法自治之角度觀察勞資糾紛，致資方可
23 挾經濟優勢為談判條件，而就結構性弱勢之勞方為剝削；復且於全

1 球經濟自由化及市場彈性化趨勢下，資本日趨集中，社會資源掌握
2 於少數資本家手中，對勞動者更造成實質不利影響，在此勞資雙方
3 力量嚴重不對等之情況下，有必要對基本勞動人權給予充分之法律
4 保障，令工會組織具有代表性及強大團結力，始有可能透過集體協
5 商方式，與對勞動條件及經濟條件具有決定權限之對手進行交涉。
6 尤其，當資本家挾龐大財富並藉關係企業進行更大規模之經濟活動
7 時，其各受控子公司之勞工行使團結權時所面臨之對手，絕非各該
8 私法聘雇契約上之雇主而已，對受控子公司掌握絕對經濟條件、且
9 對勞工之勞動條件具有決定權限之控股公司，才是團結權所要面對
10 之結構性勢力。是以，工會法第 35 條不當勞動行為所規範之「雇
11 主」不應再限於私法上僱傭契約觀察，對工會成員所屬私法上雇主
12 具有實質管理權者，亦應納入規範，不容其以受控子公司各自於私
13 法上有獨立人格，而謂各該受控子公司對工會之作為，與其無涉，
14 藉以脫免其於勞工行使團結權時所應盡之防止侵害義務，始能有效
15 架構集體勞資關係（最高行政法院 105 年度判字第 389 號判決意旨
16 參照）。

17 2、查相對人與指南客運、淡水客運負責人均同為呂奇峯先生，且招募
18 員工方式相同（面試時間與地點相同且亦由相同主管共同面試，參
19 本會 112 年 8 月 18 日初審會議紀錄），3 家客運公司設址同為「新
20 北市淡水區中正東路 2 段 27 之 8 號 3 樓」、聯繫電話亦為相同，且
21 相對人與指南客運、淡水客運在官方網頁上均共列於中興大業巴士
22 暨關係企業（網址：中興大業巴士暨關係企業（中興、光華、指南、
23 淡水、新北、基隆）、csgroup-bus.com.tw），且相對人於本會調查時

1 亦自承指南、淡水、基隆 3 家客運公司應聘駕駛員程序相同、並列
2 於同一份招募啟事(參申證 1),且 3 家公司新進駕駛員同樣填寫「中
3 興大業巴士暨關係企業股份有限公司駕駛員應徵資料表」、「中興大
4 業巴士集團暨關係企業員工資料表」並共同進行面試,最終由擔任
5 指南、淡水與基隆客運之總經理簡乙○○(總經理不在時由副總馬
6 ○○○)決定是否僱用及僱用後應與何家客運公司簽訂勞動契約及派
7 至何場站任職(參本會 112 年 8 月 18 日初審會議紀錄)。參以證人
8 簡乙○○於本會調查時證稱:「我自 112 年 3 月 6 日起擔任基隆客
9 運、指南客運及淡水客運總經理」、「我只負責基隆客運、指南客運
10 及淡水客運」、「我可以決定要配置基隆客運、指南客運及淡水客運
11 哪間公司,但原則上我都尊重第一線主管(經理)...能留在我們 3
12 家公司即可,至於配置何公司,我沒有意見,原則上都尊重」(參
13 本會 112 年 10 月 18 日第 3 次調查會議紀錄);另指南客運業務部
14 經理即證人蔡○○亦證稱,110 年 10 月起同時管理指南客運、淡水
15 客運與基隆客運(參本會 112 年 10 月 23 日第 4 次調查會議會議紀
16 錄第 4 頁以下),可見相對人、指南客運及淡水客運 3 家公司實際
17 管理與經營者相同。

18 3、是相對人與指南客運、淡水客運雖屬不同法人,但均屬中興大業巴
19 士暨關係企業、負責人均為呂奇峯先生,且實際管理與經營者相
20 同,即總經理簡乙○○同時擔任相對人、指南客運及淡水客運 3 家
21 公司之總經理,前述相對人、指南客運及淡水客運共同面試後是否
22 錄用與錄用後由何家客運公司僱用亦同由簡乙○○決定而同具有
23 實質管理權者,同時業務部經理蔡○○亦自 110 年 10 月起同時管

1 理指南客運、淡水客運與相對人，應認相對人、指南客運及淡水客
2 運 3 家公司屬實質同一性之事業，同為工會法第 35 條規定之雇主。
3 是相對人、指南客運及淡水客運 3 家公司實際管理與經營者相同，
4 即便是使新進駕駛員受僱於指南客運及淡水客運之舉，因該實際管
5 理權者同為相對人基隆客運總經理簡乙○○，故相對人、淡水客運
6 與指南客運實為三位一體關係而具有雇主之同一性。

7 (四) 相對人未以自己名義僱用卻以指南客運名義僱用廖○○、游○○、
8 簡甲○○、陳乙○○、陳丙○○，亦以淡水客運名義僱用楊○○，
9 惟前述司機實際上均在相對人場站工作；上開不以相對人名義僱用
10 之行為，均構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

11 1、兩造間確實勞資關係緊張，且申請人就「專案加給」計發標準有所
12 爭議，並致令新北市政府交通局一度暫停撥付相對人價差補貼款。

13 (1) 就申請人所提出之申證 10 即可見 110 年 10 月迄今由申請人以工
14 會名義所提出之勞資爭議調解數量即有 7 件；另相對人亦自承近
15 兩年來單在新北市政府勞工局的協商調解會議恐不下 30 場次；
16 經本會職權函詢新北市政府勞工局，該局以 112 年 10 月 26 日新
17 北勞資字第 1122090691 號函復本部，隨函並檢具調解紀錄資
18 料，而知自 110 年 10 月起迄今，由申請人以工會名義提出之勞
19 資爭議調解案件共計 13 件，申請人代理勞工所提出之勞資爭議
20 調解案件亦有 13 件；明顯見兩造間確實勞資爭議不斷、勞資關
21 係緊張而非和諧。

22 (2) 尤其，兩造間近期就「專案加給」6000 元之勞資爭議，更致令新
23 北市政府交通局於 112 年 3 月 17 日、5 月 10 日與 24 日函知相對

1 人暫停撥付 112 年 4 至 6 月價差補貼款，足見 112 年 3 月底以降
2 為兩造勞資爭議劇烈期間。

3 A. 按發展大眾運輸條第 8 條規定：「大眾運輸事業在主管機關核定
4 之運價範圍內，得自行擬訂票價公告實施，並報請主管機關備
5 查，調整時，亦同。」以及同法第 9 條規定：「大眾運輸票價，
6 除法律另有規定予以優待者外，一律全價收費。依法律規定予
7 以優待者，其差額所造成之短收，由中央主管機關協調相關機
8 關編列預算補貼之。」，據此客運公司運價與民眾票價間差額，
9 由主管機關依法予以補貼，此即為運價補貼。另按公路法第 42
10 條第 1 項明文規定：「汽車運輸業之客、貨運運價，由汽車運輸
11 業同業公會暨相關之工會按汽車運輸業客、貨運價準則共同擬
12 訂，報請該管公路主管機關核定，非經核准，不得調整。」，汽
13 車運輸業運價由同業公會暨相關工會共同擬訂並報請主管機關
14 核定。

15 B. 據本會職權函詢主管機關即新北市政府交通局，該局以 112 年
16 11 月 9 日新北交管字第 1122219988 號函回覆說明略為：實務上
17 公車運價約 2 年調整一次，交通局核定公告自 111 年 10 月起調
18 整運價，所謂「價差補貼」係補貼民眾搭乘公車的運價 23.6336
19 元與票價 15 元之差額，前述核定公告調整運價時，新北市公共
20 汽車客運商業同業公會承諾因應運價調整而調漲員工薪資
21 6,000 元，並於每月陳報工會收訖撥薪證明予交通局，以利前述
22 價差補貼暫撥款之撥付，此併可參申請人所提出新北市交通局
23 112 年 6 月 7 日新北交管字第 1121063253 號函。基此，相對人

1 為履行前述調薪 6,000 元承諾，即以每月發放「專案加給」且「專
2 案加給」上限為 6,000 元，惟申請人認相對人就前述「專案加給」
3 未與工會協商，並有不當扣款致駕駛員實際上無法全額領取
4 6,000 元，而顯有未遵守前述調整薪資之附帶決議之情。就此「專
5 案加給」之勞資爭議，申請人除於 112 年 1 月 10 日向新北市政
6 府勞工局提出勞資爭議調解申請外，亦多次向新北市交通局發
7 函陳情（參申請人所提出新北市交通局 112 年 6 月 7 日新北交
8 管字第 1121063253 號函即指出基隆客運工會多次反映對於
9 6,000 元發放仍有爭議），前述勞資爭議調解期間至同年 3 月 24
10 日，調解結果為調解不成立（參申請人所提申證 10 次頁起勞資
11 爭議調解會議紀錄，經核與新北市政府勞工局 112 年 10 月 26
12 日新北勞資字第 1122090691 號函檢送資料相符）。

13 C. 因前述「專案加給」6,000 元爭議，主管機關即新北市政府交通
14 局於 112 年 3 月 17 日、5 月 10 日與 24 日函知相對人暫停撥付
15 112 年 4 至 6 月價差補貼款，此有新北市政府交通局 112 年 11
16 月 9 日新北交管字第 1122219988 號函以及申請人所提出新北市
17 政府交通局 112 年 6 月 7 日新北交管字第 1121063253 號函說明
18 三「...公車公會承諾調整薪資 6,000 元/人，因基隆客運工會多
19 次反映中興巴士集團暨相關企業對於 6,000 元仍有爭議，為落實
20 客運公司對運價調整之承諾事項，故暫停撥付價差補貼款，惟
21 員工薪資（含加薪）仍應正常發放。」在卷可稽；復審酌證人
22 簡乙○○於本會調查時亦證稱：「因為 112 年 3 月底開始有 6,000
23 元的運價補貼爭議，當時基隆客運該款項被主管機關凍結暫時

1 不予發放的，因為當時申請人並未出具同意書，欠缺申請要件，
2 故暫時凍結」(參本會 112 年 10 月 18 日第 3 次調查會議紀錄第
3 12 頁)、「(問：方才所述基隆客運的補貼爭議何時解決?)後來
4 申請人有出具同意書，所以就解決補貼爭議了，時間我不太確
5 定，相關文件可以由相對人提出」(參本會 112 年 10 月 18 日第
6 3 次調查會議紀錄第 16 頁)，併參酌新北市政府交通局 112 年
7 11 月 9 日新北交管字第 1122219988 號函覆內容亦指基隆客運自
8 112 年 4 月起闕漏證明文件(按此證明文件即該函所提應每月將
9 工會收訖撥付證明文件報局一節)，同時參酌兩造於 112 年 8 月
10 24 日假新北市政府勞工局進行之勞資爭議調解會議、該次會議
11 紀錄中資方陳述「因本案雙方已釋出善意溝通並達成協議，所
12 以爾後請申請人每季(3 個月)出具證明書，以利公司向主管機
13 關申請價差補助款作業」，可知兩造就「專案加給」6,000 元之
14 勞資爭議生有重大衝突，申請人為貫徹工會主張，除多次向新
15 北市政府交通局反應外，且因該爭議而不願於出具「工會收訖
16 撥付證明文件」以協助相對人領取補貼款，終致令新北市政府
17 交通局一度暫停撥付價差補貼款予相對人。後因兩造就前述
18 6,000 元勞資爭議復於 112 年 8 月 24 日再度進行勞資爭議調解
19 (由申請人於同年 7 月 24 日提出申請)，終兩造達成共識而調
20 解成立，申請人後續即繼續出具證明文件以利相對人向新北
21 市政府交通局申領價差補貼款，此可參新北市政府交通局 112 年
22 11 月 9 日新北交管字第 1122219988 號即回覆說明勞資雙方就薪
23 資調整撥付方式已於 112 年 8 月 24 日達成協議，由工會出具證

1 明書請領運價補貼款，後續新北市政府交通局亦同意撥付補貼
2 款。

3 D. 基此，自 112 年 3 月底以降（按即自兩造就「專案加給」6,000
4 元第 1 次勞資爭議調解不成立日 112 年 3 月 24 日），兩造間勞
5 資關係更為惡化、緊張，申請人為貫徹工會主張因而以陳情、
6 不出具同意書協助相對人請領補助款等方式，促使主管機關新
7 北市政府交通局對相對人暫停撥付價差補貼款，相對人亦因此
8 從 112 年 4 月起停發「專案加給」6,000 元，核與證人蔡○○證
9 詞：「...主管機關希望雙方可以再談，最後也沒談成，所以主管
10 機關最終將全公司所有的運價補貼凍結，總金額高達 1000 多
11 萬，因為相對人沒有拿到該運價補貼，所以暫緩發放駕駛員 6000
12 元專案加給」相符（參本會 112 年 10 月 23 日第 4 次調查會議
13 紀錄第 6 頁以下）。是觀諸前述兩造勞資爭議始末，堪認相對人
14 確實亟可能有報復工會、對其進行不當勞動行為之認識。

15 2、相對人既自承配置哪家公司並無意見，惟 112 年 3 月 24 日至 8 月 24
16 日期間卻僅有 1 名新進駕駛員配置於相對人處，其餘新進駕駛員即便
17 係在相對人場站工作之駕駛員，卻分別配置於淡水客運與指南客運，
18 明顯與常情不符且應與前述勞資爭議有重大關聯。

19 （1）兩造均不爭執廖○○、游○○、簡甲○○、陳乙○○、陳丙○○
20 分別於 112 年 3 至 7 月間由指南客運僱用，但實際上是派至相對
21 人瑞芳站擔任駕駛員工作；另楊○○係於 112 年 6 月 27 日受僱於
22 淡水客運，但實際上是派至相對人金山站擔任駕駛員工作。

23 （2）另相對人雖提出 112 年基隆客運新進同仁表（相證 4），惟觀諸兩

1 造爭議劇烈期間即 112 年 3 月 24 日（按即自兩造就「專案加給」
2 6,000 元第 1 次勞資爭議調解不成立日）至同年 8 月 24 日（後勞
3 資雙方再度調解而達共識日）此一期間，確實僅有 1 名駕駛員陳
4 丁○○係受僱於基隆客運；參以相證 9，前述駕駛員陳丁○○面試
5 資料即知，係因該名駕駛員強烈堅持進入基隆客運緣故，故 112
6 年 3 月 24 日至 8 月 24 日期間，僅此 1 名新進駕駛員配置於基隆
7 客運。前述期間，除本件爭議事項所提及之廖○○等 6 名新進駕
8 駛員外，尚有相證 16 所示 5 名新進駕駛員係在相對人場站工作但
9 卻由淡水客運僱用；相反地，再經詢問相對人是否有受僱於相對
10 人卻在指南客運、淡水客運場站任職者，經相對人以答辯五書回
11 覆並無此類情形。由前述相對人在 112 年 3 月 24 日至 8 月 24 日
12 期間將多名新進駕駛員配置在相對人場站之舉，可知相對人確實
13 有欠缺駕駛員人力；相對人在仍有欠缺人力情形下，卻獨獨未由
14 相對人僱用駕駛，亦無法有合理解釋，相對人此一行為難認具有
15 經營上之合理必要。是相對人總經理簡乙○○一再強調配置哪家
16 公司並無意見，惟在兩造重大爭議期間即 112 年 3 月底至 8 月期
17 間，卻明顯幾無新進駕駛員配置於相對人處，明顯與常情不符，
18 不排除有刻意減少或避免以相對人僱用員工之情。

19 （3）相對人固以相證 4 稱 112 年尚有由相對人僱用之員工，而無排除
20 由相對人進用之情，然細觀諸前述相證 4，在兩造就「專案加給」
21 6,000 元之勞資爭議調解不成立前（即 112 年 3 月 24 日前），雖有
22 以相對人為雇主進用駕駛員，惟 112 年 3 月 24 日後，確實僅有前
23 述 1 名駕駛員陳丁○○係受僱於相對人；前述爭議期間雖有以相

1 對人為雇主進用基隆二站與瑞芳站站長 2 名，惟前述 2 名站長卻
2 旋於 112 年 7 月 13 日即申請轉由指南客運僱用（相證 9 參照），
3 其餘僱用人員職種則均非駕駛員。考量申請人雖為企業工會，然
4 其工會運作主要幹部與成員多為駕駛員，無論係早期（81 年罷工
5 爭議）或近年（100 年勞資糾紛）集體勞資爭議均與駕駛員相關，
6 故相對人刻意不以基隆客運為雇主進用新進駕駛員，確實有不當
7 影響工會運作之情。

8 （4）再對照在本件兩造劇烈勞資衝突前（即 112 年 3 月底以前），如相
9 對人於 112 年 1 月 6 日所僱用之新進駕駛賴信彰，其應徵資料也
10 同樣明載曾任職於相對人處，同樣於應徵資料表上「應徵媒介」
11 欄位填寫復職，面試通過後即由相對人受僱（參相證 9）。然參諸
12 本件系爭駕駛員廖○○等 6 人應徵資料（相證 8），則新進駕駛員
13 如陳丙○○同樣先前係在相對人處任職、同樣在應徵資料表上「應
14 徵媒介」欄位填寫復職，但通過面試後，相對人卻仍將其配置於
15 指南客運，由指南客運僱用，惟其實際係在相對人瑞芳站工作，
16 又無從具體說明何以必須安排受僱於指南客運之理由。是前述前
17 後 2 名新進駕駛員之不同處理、是否決定由相對人僱用，相對人
18 尚無法提出合理說明。

19 （5）同樣參酌相證 9，同在前述劇烈勞資衝突前（即 112 年 3 月底前），
20 另名新進駕駛邱○○應徵與僱用情形，其在應徵資料表上填寫曾
21 任職於相對人，後續通過面試後即配置由相對人僱用。但觀諸本
22 件系爭新進駕駛員游○○，其所填寫之應徵資料，也同樣顯示游
23 ○○曾任職於相對人，曾服務於相對人所屬基隆站，但相對人總

1 經理簡乙○○卻將之配置於指南客運。經本會詢問其緣由，證人
2 簡乙○○則稱：「原因同上開基隆客運補貼爭議，我擔心駕駛如果
3 由基隆客運受僱會暫時領不到 6000 元補貼而可能不願任職在基隆
4 客運，所以我才會決定由當時可以領取補貼的其他 2 家客運公司
5 來僱用」(參本會 112 年 10 月 18 日第 3 次調查會議紀錄第 13 頁)，
6 可見相對人將新進駕駛員配置於指南客運、淡水客運之緣由，確
7 實與前述補貼之勞資爭議有重大關聯。同樣以此新進駕駛員游
8 ○○為例，證人簡乙○○雖稱配置哪家公司並無意見、原則上尊
9 重第一線主管(經理)意見云云，惟參相證 8 第 12 頁背面，游○○
10 面試後由蔡○○建議配基隆站，但最終卻由證人簡乙○○更改由
11 指南客運僱用；參酌兩造爭議前之相證 9 第 23 頁背面所示新進駕
12 駛員許○○，其面試後同樣由第一線主管(經理)建議配置基隆
13 站，其最終即由相對人僱用；經詢問此中差異緣由，針對相證 9
14 之許○○部分，證人簡乙○○則清楚證述：「是我蓋的，『擬建議
15 配基隆站』等文字是蔡○○所寫，當時是 112 年的 3 月初，尚未
16 發生上述補貼爭議，所以蔡○○經理建議配置基隆站，我予以尊
17 重，由當時未發生補貼爭議的基隆客運僱用該員。」(參本會 112
18 年 10 月 18 日第 3 次調查會議紀錄第 15 頁)，顯然 112 年 3 月底
19 兩造劇烈勞資爭議前後之作法明顯不同，且相對人考量配置於何
20 家客運公司也確實與補助爭議有關，而 112 年 3 月底補助爭議發
21 生後，相對人確實於後刻意減少或避免新進駕駛員由基隆客運僱
22 用之情。

23 (6) 另相對人所屬業務部經理即證人蔡○○到會作證，經詢問決定配

1 置淡水客運或相對人處，有無考量有關相對人 6000 元補貼爭議的
2 問題，其亦明確證稱：「有考量。淡水客運每個月駕駛員都有 6000
3 元的加給（須符合一定條件，與基隆客運的發放條件相同），但基
4 隆客運因上開爭議而暫緩發放該加給，考量員工收入，因此建議
5 配置淡水客運。」（參本會 112 年 10 月 23 日第 4 次調查會議紀錄
6 第 6 至 8 頁），可見相對人決定以不以基隆客運僱用新進駕駛員，
7 確實與前述「專案加給」6,000 元之勞資爭議有關。

8 （7）觀諸前述補貼爭議，申請人為爭取勞工權益而提出勞資爭議調
9 解，向主管機關新北市政府交通局陳情，乃甚至認相對人未履行
10 調薪 6,000 元之承諾，而拒絕出具工會證明文件以協助其申請補助
11 款，此均為爭取會員勞動權益所為之工會活動甚明，且申請人欲
12 透過前述工會活動而希冀達成相對人履行對主管機關所為的調薪
13 6,000 元承諾，其手段與目的亦堪認屬合法、合理範圍內。就此，
14 相對人如欲解決勞資糾紛、緩解遭暫停發放補助款之窘境，理應
15 與申請人協商妥處，而非逕對申請人為報復行為；然觀諸相對人
16 所為者，除自 112 年 4 月起即停發「專案加給」6,000 元外，更因
17 此而不將新進駕駛員配置由基隆客運僱用，藉此減少或避免基隆
18 客運僱用新進駕駛員，造成申請人面臨也幾無新進會員可招募之
19 困境與壓力。是相對人前述作為，如刻意停發「專案加給」6,000
20 元在先，已屬不當舉措，亦與主管機關新北市政府交通局 112 年 6
21 月 7 日新北交管字第 1121063253 號函「...公車公會承諾調整薪資
22 6,000 元/人，因基隆客運工會多次反映中興巴士集團暨相關企業對
23 於 6,000 元仍有爭議，為落實客運公司對運價調整之承諾事項，故

1 暫停撥付價差補貼款，惟員工薪資（含加薪）仍應正常發放。」
2 意旨相悖，而相對人又更以此為藉口用以排除由相對人僱用員工
3 之情，明顯有因申請人進行工會活動而對其予以報復。由兩造此
4 一勞資爭議與勞資關係脈絡，可知相對人是基於影響、妨礙工會
5 活動等不當勞動行為之意思，而對刻意將廖○○等 6 名新進駕駛
6 員另由指南客運、淡水客運僱用，此核屬雇主以其他不當方式影
7 響、妨礙工會運作及自主性，並意圖使工會屈服而無法產生對抗
8 實力之舉，應構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

9 3、綜上，觀察兩造間勞資爭議脈絡，並比較劇烈爭議前後之新進駕駛
10 員應徵與實際僱用情形，且參酌證人簡乙○○、蔡○○證詞，配置
11 於何家客運公司確實與補助爭議有關；另相對人顯然就廖○○等 6
12 名新進駕駛員何以由指南客運、淡水客運僱用無具體合理解釋，在
13 相對人確實有駕駛人力需求下，相對人卻將廖○○等 6 名新進駕駛
14 員配置由指南客運、淡水客運僱用，但實則係在相對人場站工作、
15 駕駛相對人路線客運班次；足見相對人確實有刻意減少或避免由相
16 對人僱用駕駛員之情。前述相對人行為係發生在申請人依法進行工
17 會活動、爭取「專案加給」6,000 元權益之後，明顯有報復、施壓工
18 會之意圖，且將造成申請人無新進駕駛員可招募為會員之困境與壓
19 力，核屬不當影響、妨礙或限制工會之組織或活動，且相對人與淡
20 水客運、指南客運具有雇主之同一性，且相對人總經理簡乙○○亦
21 到會證述其有權決定新進駕駛員配置於何一客運公司，是相對人不
22 以自己名義而將廖○○等駕駛員改由指南客運、淡水客運僱用之行
23 為，應屬於工會法第 35 條第 1 項之雇主行為，而構成工會法第 35

1 條第 1 項第 5 款支配介入之不當勞動行為。

2 (五) 相對人前述分別以指南客運、淡水客運名義僱用廖○○等 6 人之行
3 為，均不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。

4 1、按關於工會法第 35 條第 1 項第 1 款不利益待遇類型，受侵害之勞工
5 得為申請人，自不待言，而不利益待遇將使工會會員減少參與工會
6 活動的意思，結果對於工會之組織與活動將產生重大之影響，也是
7 對於工會之侵害行為，故工會亦得為申請人申請裁決，此有最高行
8 政法院 105 年度判字第 134 號判決，可資參照。

9 2、申請人固得為工會法第 35 條第 1 項第 1 款不利益待遇類型之申請裁
10 決主體，惟按「工會法第 35 條第 1 項之立法結構，其中第 1 款至第
11 4 款為禁止雇主對『個別勞工』為不當勞動行為，第 5 款乃禁止雇主
12 對『工會』為不當勞動行為。雇主因個別勞工參加工會而對其為不
13 當勞動行為，往往亦影響工會之成立、組織及活動，惟理論上，由
14 於影響之程度或範圍，仍有可能雇主對個別勞工之不當勞動行為，
15 僅影響個別勞工，而尚不及影響工會，此時在立法上，自有對勞工、
16 工會分別規範保護之必要。再者，雇主與勞工間彼此受勞動契約規
17 範，雇主對勞工存在指揮、監督、獎懲等權利，而雇主與工會間卻
18 無勞動契約，雇主對工會當無指揮、監督、獎懲之權，故基於事物
19 本質不同，工會法第 35 條第 1 項之立法，乃以第 1 款至第 4 款為保
20 護勞工、第 5 款為保護工會分別規範，自有所本。而工會法第 35 條
21 第 1 項第 5 款規定雇主或代表雇主行使管理權之人，不得不當影響、
22 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
23 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

1 配、控制之手段，因此有必要加以防範，故於 99 年 6 月 23 日修正
2 公布即現行工會法所增訂。由於此規定係參考日本勞動組合法第 7
3 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，
4 亦稱之為『支配介入』規定。且依上開立法理由可知，工會法第 35
5 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
6 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
7 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
8 納入雇主之掌控操縱範圍內；此與同條項第 1 款至第 4 款規定，係
9 指雇主因勞工行使團結權而對勞工為『不利益待遇』之行為，尚有
10 不同。如雇主對勞工有為『不利益待遇』以妨礙勞工行使團結權之
11 不當勞動行為，雖通常可能因此影響工會之運作，但也非等同其必
12 然達到直接構成支配與介入工會組織與行動之程度，未可一概而
13 論。」，最高行政法院 109 年度上字第 1103 號判決意旨參照。

14 3、本件申請人雖主張相對人分別以指南客運、淡水客運為雇主，僱用
15 廖○○等 6 名實際在相對人場站工作之駕駛員，構成工會法第 35 條
16 第 1 項第 1 款不利益對待之不當勞動行為云云；然經本會依職權詢
17 問新進駕駛員楊○○、簡甲○○與陳乙○○，楊○○證述：「我對於
18 派職單右上方『分配單位』欄位記載『金山站（淡）』，沒有意見。」、
19 簡甲○○亦證述：「當時公司拿這張意願書給我，問我是否同意在指
20 南客運任職？要不要在基隆客運任職？我認為當時就是在指南客
21 運瑞芳站任職，我沒有想要去基隆客運任職，所以我同意，才在意
22 願書上簽名。」（參本會 112 年 10 月 18 日第 3 次調查會議紀錄）、
23 另陳乙○○也證稱：「（問：勞動契約書簽名之前，是否已有「指南

1 汽車客運股份有限公司」之印文？你是否同意，你的雇主是指南客
2 運？）是。我同意。」（參本會 112 年 10 月 23 日第 4 次調查會議紀
3 錄），足見渠等新進駕駛員均同意分別與淡水客運、指南客運簽署並
4 締結勞動契約。是前述相對人之不以基隆客運名義僱用、改以淡水
5 客運或指南客運名義僱用的行為，均已得新進駕駛員同意，且亦無
6 事證可證明有何勞動條件上之不利益，尚難認定係因勞工行使團結
7 權而對勞工為不利益待遇之行為，即相對人決定配置由哪家客運公
8 司僱用，難認係對廖○○等 6 名勞工有何不利益，客觀上也與勞工
9 組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務等無涉，而與
10 工會法第 35 條第 1 項第 1 款所規定要件不符、非屬不利益對待之不
11 當勞動行為，不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款規定之不當勞動行
12 為。

13 （六）相對人於 112 年 7 月 13 日拒絕駕駛員楊○○自「淡水客運」轉調至
14 「基隆客運」，不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當
15 勞動行為。

16 1、相對人以淡水客運名義僱用楊○○之行為，構成工會法第 35 條第 1
17 項第 5 款之不當勞動行為，已如前述。而楊○○於受僱淡水客運後，
18 在 112 年 7 月 13 日提出申請轉調相對人處，該次轉調申請雖未獲
19 相對人同意，但後續於 112 年 10 月 1 日起，楊○○已轉任至相對
20 人任職，此可參楊○○於 112 年 10 月 18 日在本會第 3 次調查會議
21 之證述，相對人就前述楊○○7 月份所提轉調申請未同意、但事後
22 已於 10 月 1 日同意其轉任至基隆客運一節，亦不爭執。

23 2、經詢問相對人何以拒絕楊○○112 年 7 月 13 日之轉調申請，證人簡

乙○○證述：「是我蓋的，『維持如擬』是我所寫的，我印象中應該是依照當時的『業務單位意見』欄位所記載的意見處理，我印象中業務單位的意見是建議繼續在原受僱客運僱用，我也認為楊○○是112年6月26日始僱用在淡水客運，而在同年7月13日就填寫調職申請表，理由僅是因為基隆客運肇事賠償責任較低，因為只有任職半個月，所以我希望他再想想，因而決定維持當時現狀。」（參本會112年10月18日第3次調查會議紀錄第16頁），另證人蔡○○則證述：「當時考量，我不同意，因為楊○○6月底才由淡水客運僱用，也沒開過車，7月中就要求轉調基隆客運，我當時是不同意的，之後由上級主管裁示。」（參本會112年10月23日第4次調查會議紀錄第9頁）。經核相對人所提出相證22、未遮蔽之楊○○調職申請表，其上各單位簽核意見內容與前開證人簡乙○○、蔡○○證述並無不符，堪認相對人係以楊○○到任淡水客運未久即申請轉調而希望仍維持在淡水客運，似無明顯事證可認該考量與工會因素有關。

3、是相對人112年7月13日拒絕調任之行為，不構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為：雖就楊○○當初受僱於淡水客運一事，前經本會認定為相對人支配介入行為，惟是否構成支配介入不當勞動行為與受僱人之同意與否並無直接關聯，同樣地，在申請轉任時之員工意願與拒絕該申請是否構成不當勞動行為，也未必直接相關；就楊○○受僱時之雇主係淡水客運，此應為其所知悉與同意，此可參相證8第2頁勞動契約書已列明契約當事人為淡水客運，另證人楊○○亦於本會112年10月18日第3次調查會議時證

1 述「我對於派職單右上方『分配單位』欄位記載『金山站（淡）』，
2 沒有意見」即明，而楊○○受僱淡水客運後半個月即申請轉任相對
3 人，雖其意願希望在相對人受僱，但也未表明與工會因素有關，且
4 時間上著實過短、僅短短半個月，而相對人希望其再為思考也難謂
5 不合理而與工會因素無關，另佐以後續楊○○堅持轉任而相對人即
6 予同意，且相對人也提出相對人、淡水客運與指南客運3家公司相
7 互轉任之其他個案（相證7），故目前尚無其他積極事證證明相對人
8 不同意轉任之行為構成支配介入之不當勞動行為。

9 4、另該拒絕調任之行為亦不構成工會法第35條第1項第1款之不當
10 勞動行為：業如前述，相對人拒絕調任之行為無涉及工會因素，且
11 是否調任至相對人，即哪家客運公司僱用，難認係對個別勞工楊
12 ○○有何利益或不利益，故該拒絕調任行為尚難認定係因勞工行使
13 團結權而對勞工為不利益待遇之行為，而其客觀上非屬不利益對待
14 之不當勞動行為，不構成工會法第35條第1項第1款規定之不當
15 勞動行為。

16 5、從而，相對人拒絕楊○○112年7月13日之申請轉任相對人處行
17 為，主觀上應無不當勞動行為之認識，客觀上亦非不當勞動行為，
18 不構成工會法第35條第1項第1款以及第5款規定之不當勞動行
19 為。

20 六、救濟命令部分：

21 （一）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
22 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
23 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。

(二) 為了除去支配介入的效果、回復正常的集體勞資關係秩序，工會雖有其固有的救濟利益，但仍不可無視個別會員的意思，本會 110 年度勞裁字第 40 號裁決意旨參照。本件相對人分別以指南客運、淡水客運僱用廖○○等 6 人之行為，經本會調查認定構成支配介入之不當勞動行為，惟雇主係相對人、指南客運或淡水客運，此應尊重勞動契約之相對人即廖○○等個別勞工意願，業經兩造確認除楊○○已轉任相對人處外，其餘廖○○等 5 名駕駛員均已表明現並無轉任至相對人處之意願，為此本會審酌雙方之主張及相關證物，認定相對人分別以指南客運、淡水客運僱用廖○○等 6 人之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，已足以使相對人警惕，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

1 處分，爰裁決如主文所示。

2 七、本件事證已臻明確，雙方其他之攻擊、防禦或舉證，經審核後對於本

3 裁決決定不生影響，故不再一一論述，附此敘明。

4 八、據上論結，本件裁決申請為一部有理由，一部無理由，爰依勞資爭議

5 處理法第 46 條第 1 項及第 51 條規定，裁決如主文。

6 勞動部不當勞動行為裁決委員會

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

李瑞敏

傅柏翔

王嘉琪

何宗霖

蔡正廷

徐婉寧

林俊宏

邱羽凡

李柏毅

7 中 華 民 國 1 1 2 年 1 1 月 2 4 日

8 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

9 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高等行

10 政訴訟庭（臺北市士林區福國路 101 號）提起行政訴訟。