

# 勞動部不當勞動行為裁決決定書

105 年勞裁字第 21 號

## 【裁決要旨】

一、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(fostering the impression upon employees that the Respondent was keeping union activities under surveillance, Idaho Egg Producers, 111 NLRB No 12 (1955))。惟雇主監視工會活動之行為，是否構成強制行為，美國 Aladdin Gaming, LLC, 345 NLRB No 41 (2005)案指出，受僱人如果是在公司財產內進行公開之工會活動，雇主對之進行「例行性觀察」(routine observation)，並不違法。但若以「非通常性之方法」(in a way that is “out of the ordinary”)進行監視，屬於強制行為。至於強制性之顯示(indicia of coerciveness)，NLRB 提出 3 個判斷標準：1. 觀察之期間長短(duration of the observation)；2. 雇主觀察受僱人時之距離(the employer’s distance from its employees when observing them)；3. 雇主在其觀察期間有無從事其他強制行為(whether the employer engaged in other coercive behavior during

its observation)。美國 Allied Medical Transport, Inc. and Transport Workers Union of America, AFL-CIO. 360 NLRB No 142 (2014)

案，工會在靠近雇主場所不遠處的旅館舉行會議，雇主的執行長將車子停在旅館的停車場，距離工會會議入口處約 10 英尺遠，看著員工進入開會，並對員工有不恰當之言詞(例如：工會不會替你們做任何事情、不會改變什麼事情等)，被認定構成不當勞動行為，可供比較法上之參考。。

二、 廖○○、蕭○○確係迎合組長指示而前往，事後並曾向組長回報。查相對人高雄分公司空服組組長負有高雄分公司所有空服員之人事考核、懲處之權力，屬具人事考核權之主管人員，且就相對人高雄分公司而言屬高階主管。爰此，廖○○、蕭○○渠等既受組長指示或請求而前往罷工說明會，其行為自可歸責於雇主即相對人。

三、 系爭罷工說明會舉行之場地並非屬於相對人之財產，亦非公開之工會活動，相對人指示或請求廖○○、蕭○○前往，除顯然具有監視或刺探申請人工會活動之故意，亦已逾越對於工會活動之通常觀察之界線。廖○○、蕭○○近距離觀察申請人舉辦之罷工說明會，並於會場外留連，蕭○○甚至翻閱簽到簿，並唸出名單上楊○○之名字（有證人潘○○證詞可稽），業已使其受僱人產生遭受雇主刺探或監視工會活動之印象，而構成不當影響、妨礙或限制工會活動之不當勞動行為。

### 【裁決本文】

申請人 桃園市空服員職業工會

設桃園市八德區介壽路一段 199 號 3 樓

代表人 趙剛 住同上

代理人 黃○○、林○○、潘○○

住均同上

相對人 中華航空股份有限公司

設桃園市大園區航站南路 1 號

代表人 何煥軒 住同上

代理人 蘇文生律師

設臺北市中正區重慶南路一段 121 號 5 樓之 17

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於民國（以下均同）105 年 9 月 23 日詢問程序終結，裁決如下：

## 主 文

確認相對人高雄分公司員工蕭○○及廖○○於 105 年 5 月 4 日前往申請人舉辦之罷工說明會會場，並有翻閱簽到簿之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

## 事實及理由

### 壹、程序部分：

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 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、查本件申請人主張相對人高雄分公司空服組助理蕭○○及廖○○於 105 年 5 月 4 日闖入申請人罷工說明會會場、翻閱申請人罷工說明會簽到簿等行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，並於同年月 24 日提起本件裁決之申請，經查尚未逾上開法律所規定之 90 日不變期間，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。

1 貳、實體部份

2 一、申請人之主張：

3 (一) 為使申請人會員了解本會之會務運作及所進行之勞資爭議狀  
4 況，申請人分別於民國（下同）105 年 4 月 26 日、5 月 4 日、5  
5 月 10 日、5 月 18 日辦理罷工說明會，其中 5 月 4 日係針對申請  
6 人所屬華航公司高雄會員辦理之說明會，會議開始時間為下午  
7 一時，詎料中華航空公司高雄分公司空服組助理蕭○○及廖○  
8 ○，於下午一時十分左右強行闖入申請人罷工說明會會場，並  
9 多次翻閱簽到簿，經申請人多次制止，依然流連會場不願離去，  
10 意圖干擾說明會之進行。申請人辦理罷工說明會，係為爭議權  
11 及團結權之行使，相對人助理蕭○○及廖○○，平常之工作內  
12 容係管理空服員之出勤、考評及獎懲事務，蕭廖兩人到場係利  
13 用權勢影響參與活動之申請人會員，使申請人會員心生恐懼，  
14 意圖達到寒蟬效應，影響工會會務運作及後續罷工行動之進行。

15 (二) 高雄說明會係屬合法之工會活動

16 申請人工會於 6 月 24 日所發動之罷工行動，儘管事後有許多不  
17 同之法律見解，但依據勞資爭議處理法第 54 條：「工會非經會  
18 員以直接、無記名投票且經全體過半數同意，不得宣告罷工及  
19 設置糾察線。」，並未限定職業工會不能發動罷工，此有申請人  
20 工會法律顧問劉○○律師與交通大學科技法律學院助理教授邱  
21 ○○投書、高雄市政府勞工局新聞稿可參，足見申請人工會 5  
22 月 4 日舉辦之罷工說明會當屬合法之工會活動無誤。

23 (三) 蕭○○及廖○○兩人職等較客艙組員高，掌握獎懲權力，實際  
24 工作內容為派遣、調整客艙組員之飛行任務，又為處理客訴之  
25 第一線人員，其出現在罷工說明會會場，易使會員心生恐懼，  
26 並對於參與工會活動有所畏懼。

1 1. 蕭○○屬中華航空公司高雄分公司空服組 8 職等員工，廖○○  
2 ○屬中華航空公司高雄分公司空服組 10 職等員工，而客艙  
3 組員僅 7 職等。

4 2. 蕭○○負責航機、班次及執行任務異動以及班表調整等事  
5 項，而班表調整與任務異動又與客艙組員之生活安排有所關  
6 聯；廖○○負責客艙經理報告以及旅客申訴案件等工作，當  
7 旅客客訴時，廖○○負責與客艙組員進行釐清，進而影響優  
8 點、缺點之註記，而優點、缺點會影響年度考績；綜上所述，  
9 難謂兩人之工作內容不會實際影響客艙組員對於參與工會  
10 活動之意願。

11 3. 依據《中華航空公司客艙組員須知》空服員考核章節  
12 5.3.1.a，優點、函優／缺點、函缺會影響客艙組員年度考  
13 績 0.5 分，依照次數予以累計，可見廖○○及蕭○○兩位之  
14 職務內容，會影響並決定客艙組員考績。

15 (四) 蕭○○及廖○○兩人不但不是申請人工會會員，更不是客艙組  
16 員，其進入申請人工會辦理之罷工說明會會場之心態可議，且  
17 兩人確有翻閱簽到簿及闖入會場之行為。

18 1. 蕭○○及廖○○兩人，既非申請人工會會員，更非線上執勤之  
19 客艙組員，其意圖進入 5 月 4 日說明會現場之心態可議，加上兩  
20 人職等較客艙組員為高，工作內容又與獎懲及班表異動相關，自  
21 然會造成申請人工會會員壓力。

22 2. 蕭○○及廖○○確有翻閱簽到簿以及闖入會場之行為，申請人  
23 工會秘書長林○○於說明會場內操作檢查投影機時，發現兩人進  
24 入會場，經詢問兩人身分後，申請人工會秘書長林○○隨即表示  
25 說明會不適合兩人進入；蕭、廖兩人雖走出會場，卻在簽到處流  
26 連，甚至動手翻閱簽到簿，申請人工會秘書長見狀隨即將簽到簿

1 翻至空白面，卻又被兩人翻回，申請人工會秘書長立刻阻止兩人之行為，並表示未經申請人工會許可不得翻閱；桃園市產業總工會顧問毛○○見狀，即向兩人表達此行為已影響工會運作，要求兩人離開會場，但兩人卻不斷表示君鴻酒店是公開場所，不願離開。

6 3. 依照相對人答辯書（一）中表示，因說明會舉辦人潘○○有雙重身份：1. 中華航空（股）公司企業工會第六分會副常務幹事  
7 2. 申請人工會之高雄辦公室主任，故空服組組長何○○派廖○○及蕭○○前往說明會現場了解；由此可知，廖、蕭兩人係因主管  
8 要求而前往說明會現場，而何○○組長事前即知道這場說明會與  
9 工會相關（無論是華航工會第六分會或申請人工會），那麼空服  
10 組組長派人前往之意圖為何？且當申請人工會已明白表示廖、蕭  
11 兩人不適合待在會場後，廖、蕭兩人依舊不斷宣稱此為公開場所  
12 而不願離開，難謂不是意圖藉此影響申請人工會之會務運作。

15 （五） 本會高雄基地之客艙組員入會率僅 43%，不如台北基地客艙組員  
16 高達 83%之入會率。

17 相較於台北基地之組織狀況，申請人工會於高雄基地之發展較  
18 為困難，入會人數比率不到一半，僅 43%，從說明會之參與人  
19 數，也可見一斑。

20 （六） 請求裁決：1. 確認相對人高雄分公司空服組助理蕭○○及廖○○  
21 ○強行闖入申請人罷工說明會會場之行為，違反工會法第 35 條  
22 第 1 項第 5 款之不當勞動行為。2. 確認相對人高雄分公司空服  
23 組助理蕭○○及廖○○翻閱申請人罷工說明會簽到簿之行為，  
24 違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

25 （七） 其餘參見申請人 105 年 5 月 24 日不當勞動行為裁決申請書、105  
26 年 7 月 26 日不當勞動行為裁決案件申請補充理由書（一）、105

1 年 8 月 12 日不當勞動行為裁決案件申請補充理由書(二)、105  
2 年 8 月 15 日不當勞動行為裁決案件申請補充理由書(三)、105  
3 年 8 月 24 日不當勞動行為裁決案件申請補充理由書(四)，及各  
4 該書狀檢附之證物。

5 二、相對人之答辯：

6 (一) 申請人之請求駁回。

7 (二) 系爭高雄場之罷工說明會，非屬正當之工會活動。

8 1. 查申請人係職業工會，而非企業工會，且以桃園市為組織區  
9 域，惟其卻招收相對人之高雄分公司空服員為會員，適法性  
10 已有疑慮；又申請人之會員不限於相對人所僱用之空服員，  
11 尚包括在桃園市之其他航空公司（例如長榮航空公司）之空  
12 服員，是本件申請人發起罷工活動，亦衍生爭議行為主體適  
13 格與否之爭議。

14 2. 依申請人 105 年 4 月 12 日第一屆會員代表大會第一次會議  
15 記錄第 3 頁參、正式會議會議紀錄之六、討論事項第二案所  
16 載，其係決議：如經調解不成立，申請人將舉行罷工投票。  
17 則查申請人係於 105 年 5 月 3 日向桃園市政府申請勞資爭議  
18 調解，並於同年月 27 日調解不成立，然申請人竟早於同年 4  
19 月 27 日即開放所有會員，上網報名參加同年 5 月 4 日下午 1  
20 時在高雄市自強三路 1 號（即高雄市著名地標 85 大樓）42  
21 樓君鴻國際酒店（原高雄金典酒店）瑪瑙廳所舉行之高雄場  
22 罷工說明會，顯見該說明會不但係在勞資爭議調解期間所舉  
23 行者，更是基於不管調解之結果為何，都要進行罷工之目  
24 的，自非正當。

25 (三) 申請人所指相對人高雄分公司之員工廖○○及蕭○○，均非工

會法第 35 條第 1 項所稱代表雇主行使管理權之人：

1. 按工會法第 35 條第 1 項所謂「代表雇主行使管理權之人」，應與同法第 14 條「代表雇主行使管理權之主管人員」意義相同，而勞委會 100 年 12 月 30 日勞資 1 字第 1000126886 號解釋令更明揭：「核釋工會法第十四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」。查申請人所指相對人之員工廖○○及蕭○○，分別係相對人高雄分公司空服組之助理、簽派員，顯非屬前揭之主管人員。

2. 況且廖○○主要是處理客艙經理（即俗稱座艙長）報告、旅客申訴案件及各類查核報告，並協助組長何○○將客艙組員（即俗稱空服員）平日表現資料輸入「空服管理系統」，而蕭○○則主要係負責執行空勤組員人力需求評估、輪值執行客艙組員報到報離作業，並因應航機、班次及組員異動執行任務調整與通知事宜，及辦理組員請休假業務，並執行班機異動組員班表調整事宜。故廖○○及蕭○○兩人並不負責空服員之任免、考評及獎懲事項，僅係一般行政員工，不具有相當之人事管理權限，亦非前述之「相當層級之人員」。準此，廖○○及蕭○○既非屬工會法第 35 條第 1 項所稱代表雇主行使管理權之人，自無從為支配介入申請人之不當勞動行為，且申請人亦未證明其 2 人受申請人工會之高雄辦公室主任潘○○（相對人高雄分公司之空服員）邀請而進入系爭罷工說明會現場等行為，係基於自身職務立場、身分所為之不當勞動行為，自無從歸責於相對人。

3. 廖○○2 人僅係依照總公司之規定，制訂高雄分公司之作業辦法，並無獎懲權限：



1 (1) 按相對人高雄分公司係相當於國外之外站，為獨立之分支機  
2 構，是高雄分公司之空服組係直接隸屬於該分公司，而非總  
3 公司之空服管理部。

4 (2) 次查相對人之總公司早已分別於 88 年 6 月 30 日、101 年 6  
5 月 21 日制訂有「客艙組員獎懲作業辦法」、「最佳服務人員  
6 評選作業辦法」。則如前所述，相對人高雄分公司為獨立之  
7 分支機構，須制訂有自己之作業辦法，是廖○○及蕭○○僅  
8 係負責將前開總公司既有之辦法，略作部分文字修訂而成為  
9 適用高雄分公司之「空服組客艙組員獎懲作業辦法」、「空服  
10 組最佳服務人員評選作業辦法」爾，顯非原始擬訂，更不可  
11 能針對特定之空服員，且其 2 人制訂各該辦法，尚須經組長  
12 審查及總經理核准。故申請人徒以廖○○2 人有分別制定前  
13 開辦法，即率稱其 2 人參與說明會，會造成參加會員心生恐  
14 懼云云，洵屬無據。

15 (3) 更重要者，制訂辦法與獎懲權限，本屬兩回事。查高雄分公  
16 司空服員之獎懲及最佳服務人員評選，係分別依客艙經理  
17 (即座艙長)報告、空服員電腦個人紀錄為之，或由客艙經  
18 理評選，並均由高雄分公司總經理核批，顯非廖○○2 人所  
19 能決定，由此益徵申請人主張其 2 人到場，係利用權勢影響  
20 參與活動之申請人會員，意圖達到寒蟬效應云云，要屬無  
21 稽。況且申請人舉辦過至少 7 場以上(詳細場次、人數及地  
22 點，請命申請人陳報)之罷工說明會，果相對人欲影響申請  
23 人會員之參與意願(假設語)，亦不會單挑地點最遠且會員  
24 人數最少之系爭高雄場罷工說明會為申請人所稱之支配介  
25 入行為。

26 4. 空服員與地勤員工之職級分屬不同制度，無法對照，更無從  
27 以職等高低來認定權限大小：

1 (1) 按相對人高雄分公司空服組之組長何○○，因其尚有執行飛  
2 行任務，是其職等乃「FM-01」，而非地勤員工之 11 職等。

3 (2) 次查，申請人所僱用空服員之職級區分與地勤員工有所不  
4 同，空服員之職等係按資深或資淺大別分為「FA」（按證人  
5 潘○○已任空服員十多年，職等為「FA-13」）或「FB」（按  
6 證人許○○擔任空服員不到 3 年，職等為「FB-02」）；而地  
7 勤員工之職等，即類同公務人員之第幾職等（例如廖○○為  
8 十職等之助理、蕭○○為八職等之簽派員）。故空服員與地  
9 勤員工之職級分屬不同之制度，敘薪亦不同，實無法相互對  
10 照，更無從以職等高低來認定權限大小。職是，申請人稱空  
11 服員一般僅七職等，廖○○及蕭○○之職等均比空服員為  
12 高，權限高、影響力大，顯與事實不符，自不足採信。

13 (四) 相對人無為不當勞動行為之意思，亦未作任何支配介入行為：

14 1. 查相對人高雄分公司之空服組有於 105 年 4 月間、5 月初接獲  
15 許多組員（該分公司之大部分組員未加入申請人工會）詢問將  
16 在君鴻國際酒店所辦罷工說明會之性質，且反應因該說明會之  
17 舉辦人潘○○同時為：(1)中華航空股份有限公司企業工會（下  
18 稱華航企業工會）第六分會（高雄分公司）之副常務幹事；(2)  
19 申請人之高雄辦公室主任，不知該說明會究係何者辦理，而請  
20 空服組之辦公室人員去看看。故空服組之組長何○○遂在未向  
21 高雄分公司總經理或相對人總公司知會之情況下，很單純地請  
22 助理廖○○及當日輪值之簽派員蕭○○利用中午休息時間，至  
23 系爭罷工說明會之現場了解（按高雄分公司距離君鴻國際酒  
24 店，大概僅一個街區，步行即可到達），根本沒有要不當影響、  
25 限制或妨礙相對人工會活動之意思，遑論相對人總公司會對於  
26 廖○○2 人到場後之行為有所認識。

1 2. 再者，廖○○及蕭○○於 105 年 5 月 4 日中午 1 時左右抵達系  
2 爭罷工說明會之報到處時，會議尚未開始，其 2 人見兩位高雄  
3 分公司之組員坐在報到處前，在互相打招呼後，即看到身著申  
4 請人工會之背心之潘○○在報到處旁，當時潘○○即與廖○○  
5 及蕭○○熱絡寒暄，並介紹申請人工會之高雄辦公室秘書及台  
6 北秘書，且邀請兩人進入會場，並表示該說明會須是會員才能  
7 參加，但在會議還沒開始前可以開放參觀，然會議正式開始後  
8 即須離開。故廖○○2 人遂接受其邀請，並在潘○○之帶領  
9 下，進入會場，且經潘○○介紹在場之工作人員。嗣廖○○2  
10 人在短暫之停留後，於會議開始前，即已步出會場，正當其 2  
11 人欲離開時，此時會場衝出一位女性工作人員（事後得知係桃  
12 園市產業總工會之秘書林○○），向廖○○2 人吼叫：「為何在  
13 此干預工會活動」等語，且態度強硬地要求其 2 人離去後，廖  
14 ○○及蕭○○即行離開。從而，申請人稱廖○○2 人強行闖入  
15 申請人罷工說明會會場，並多次翻閱簽到簿，經多次制止後，  
16 依然留連會場不願離去，意圖干擾說明會之進行云云，均與事  
17 實不符。

18 3. 蕭○○2 人未強行闖入系爭罷工說明會之會場。

19 (1)觀證人蕭○○已陳證：「我到現場看到我兩個組員，一位張  
20 ○○，一位袁○○，坐在報到的櫃檯……接下來潘○○就過  
21 來表『是』（應為『示』之誤繕）他們現在在這會場要開說  
22 明會，問我們要不要參觀看看，但是他們是給會員參加的，  
23 在開會之後，可能就無法進入，潘○○帶我及廖○○進去，  
24 我大概有走到會議室，因為會議室是開著的，我走到會議室  
25 後面……」；證人廖○○亦證述：「我們剛到會場的時候，  
26 就先看到接待檯桌，坐了兩位我們的組員，一位是張○○，  
27 另一位是袁○○……隨後就看到潘○○站在接待台旁，他也

1 很熱絡跟我打招呼，然後我們就詢問他是否可以參觀，潘○  
2 ○講述了一下罷工說明會的流程，因為現在說明會還未開始  
3 所以可以參觀，但是如果開始之後會請我們離開。隨後潘○  
4 ○即介紹工會之秘書、成員，並引領我們進入說明會之會  
5 場……」(見 105 年 8 月 16 日第 3 次調查會議紀錄第 19 頁)。  
6 故蕭○○2 人顯非強行闖入系爭罷工說明會之會場(報到處及  
7 會議室)，此對照證人潘○○亦證述：「兩人表示只是來看  
8 看的，我向他們表示這是正常的活動，他們說也只是看看，  
9 我覺得還好(按潘○○實際上是證述：我覺得可以)……」  
10 尤明(同上紀錄第 27 頁)。

11 (2)查申請人自承張○○係負責簽到處之工作(見 105 年 7 月 29  
12 日第 2 次調查會議紀錄第 6 頁)，且證人蕭○○及廖○○同  
13 證述在系爭罷工說明會之報告或接待櫃檯，有張○○及袁○  
14 ○兩位組員。故證人蕭○○2 人若有強行闖入該說明會會議室  
15 之舉，在報到處之張○○及袁○○早會制止，或向潘○○通  
16 風報信，尤其是張○○乃潘○○之女朋友。從而，證人許○  
17 ○及潘○○證稱蕭○○2 人是直接走進會議室云云，並非事  
18 實。

19 4. 證人許○○及潘○○證稱蕭○○2 人係於系爭罷工說明會之  
20 會議室內被請出等節，顯與事實不符

21 (1)按系爭罷工說明會之會議室，顯非公開場所，且蕭○○及廖  
22 ○○亦陳證潘○○有告知開始說明會之後，不得進入或須離  
23 開，是衡情蕭○○2 人不可能會在會議室內說出證人許○○所  
24 證稱：「這是公眾場合，為何不能進來。」，或潘○○所證  
25 稱：這是個公開場合，可以留下等語(見 105 年 8 月 16 日第  
26 3 次調查會議紀錄第 2、27 頁)。換言之，蕭○○所說公眾場  
27 合為何不能進來等語之地點，應該是在會議室外，而非會議

1 室內，此對照廖○○之證詞：「（劉裁決委員問：證人是否  
2 有聽到蕭○○說：「這是公眾場合，為何不能進來？」）我  
3 有聽到。可是當時我們已經不在會場裡面，當時我是在跟毛  
4 ○○在會場外說話，我不知道為什麼聊得很高興卻被說成被  
5 趕出來……」即明（同上紀錄第 20 頁）。況且，蕭○○亦有  
6 陳證：「我所說的公眾場合為何不能進來，是指在外面的公  
7 共區域，不是指會場裡頭……我心裡想，主任都邀請我進去，  
8 為什麼秘書趕我出去，所以我說：『這是公眾場合，為何我  
9 不能進來。』這句話我是對林○○講的。」（同上紀錄第 11  
10 頁）。

11 (2)次查，申請人於 105 年 8 月 15 日所提申請補充理由書(三)第  
12 2 頁，係主張其秘書長林○○於說明會會場內操作檢查投影機  
13 時，發現兩人進入會場，經詢問兩人身分後，林○○隨即表  
14 示說明會不適合兩人進入。惟潘○○卻證稱：「……但我覺得  
15 其他會員的眼神有驚恐的狀況，所以我請她們離去」；而許○  
16 ○更證稱：「說明會準備要開始，廖○○、蕭○○兩人走進來，  
17 當時被職業工會顧問毛○○請出會場。」（見 105 年 8 月 16  
18 日第 3 次調查會議紀錄第 27、2 頁）。故申請人、潘○○及  
19 許○○就究竟是何人請蕭○○2 人離開會場，均不相同，益徵  
20 潘○○及許○○之證詞確實不足採信，且有捏造事實、誣陷  
21 蕭○○2 人之嫌。

22 (3)再者，依申請人於 105 年 8 月 15 日所提申請補充理由書(三)  
23 第 2 頁所陳，其係主張蕭○○2 人走出會場後，在簽到處流  
24 連，甚至動手翻閱簽到簿，被秘書長林○○阻止無效後，毛  
25 ○○遂要求其 2 人離開；又許○○亦證稱：「但我坐在會場內，  
26 沒有看到外面的狀況。」，是許○○根本不知會場外之情況（見  
27 105 年 8 月 16 日第 3 次調查會議紀錄第 2 頁）。故許○○證

1 稱：「廖○○、蕭○○兩人走進來，當時被職業工會顧問毛○  
2 ○請出會場」等語，應係為求其證詞會對蕭○○2 人不利，而  
3 將其事後聽聞會場外之情況，硬說為會場內之情況，足徵證  
4 人許○○確實有所偏頗。

5 (4)另查蕭○○2 人進入會議室時，係從門口走到會議室後方，此  
6 有許○○之證詞可參（見 105 年 8 月 16 日第 3 次調查會議紀  
7 錄第 3 頁），是與會之空服員應係面向前方即講台，則潘○  
8 ○既證稱：「當天我在會場前面講台，在前置作業準備的時  
9 候，看到廖○○、蕭○○走進來，覺得很訝異，所以就往前  
10 迎向他們，因為他們已經走進會場裡面了……」（同上紀錄  
11 第 27 頁），是其應該是背對著空服員，就算空服員聽到聲音  
12 而轉過來，應該也是與潘○○相同方向，根本不可能看到其  
13 他會員之表情。故潘○○證稱：「但我覺得其他會員的眼神  
14 有驚恐的狀況，我請她們離去」等語，顯係無中生有，不足  
15 採信。

16 5. 潘○○證稱蕭○○2 人離開會議室後，蕭○○有翻閱簽到簿及  
17 唸與會人員之人名等語，不足採信。

18 (1) 按蕭○○及廖○○於 105 年 5 月 4 日至系爭罷工說明會之會  
19 場時，會先看到簽到櫃檯，是其 2 人若想看申證七簽到單上  
20 之人名，自應是在進入會議室時就為之；又蕭○○2 人如想  
21 知道究竟係何名空服員有參加該說明會，大可於後來進入會  
22 議室時，走到會議室前方，就能看到與會者，根本不需看簽  
23 到簿；復觀申請人所提出申證四之當時報到台照片，並無潘  
24 ○○，且申請人所指申證七之簽到簿，實際上只有一張，根  
25 本不生翻閱與否或簽到簿蓋起來、打開之問題。故潘○○證  
26 稱：「出去之後，看到蕭○○在我們的簽到台前，翻閱簽到  
27 簿，口中還有唸我們與會人員之人名楊○○（當天楊○○並

1 未在現場)，我們秘書長林○○就過去把簽到簿蓋起來，然  
2 而蕭○○再把簽到簿打開，所以林○○就把簽到簿拿  
3 走……」等語（見 105 年 8 月 16 日第 3 次調查會議紀錄第  
4 27 頁），應非屬事實。

5 (2) 退萬步言，縱認潘○○之前述證言可採（假設語），然因蕭  
6 ○○係請假自行前去系爭罷工說明會，而與相對人無關，且  
7 其身為華航企業工會第六分會之會員及第 28 屆幹事（同相  
8 證 18），其後更當選為第 29 屆幹事（同相證 21）。故蕭○○  
9 想看系爭簽到單之原因，恐係欲了解六分會之會員有多少人  
10 加入申請人工會、哪些人有參加罷工說明會，此觀廖○○有  
11 陳證：「（林裁決委員問：請問證人，怎麼會知道潘○○是申  
12 請人工會幹部？當天蕭○○為何會與妳一起前往？）潘○○  
13 自己告訴我的。蕭○○也是六分會工會代表……」即明（見  
14 105 年 8 月 16 日第 3 次調查會議紀錄第 21 頁）。職是，申  
15 請人所稱蕭○○看簽到簿等行為，應係與申請人工會具有競  
16 爭關係之其他工會（華航企業工會）之行為，顯不可歸責於  
17 相對人，遑論得視為其之行為。

18 6. 另查系爭罷工說明會之場地，係君鴻國際酒店於高雄 85 大樓  
19 之 42 樓會議中心，係從事婚宴或會議之處所（相證 7），乃公  
20 共場合，實無不得進入之情；又觀申請人所提出申證四之照  
21 片，均係在系爭 105 年 5 月 4 日罷工說明會場外所拍攝者，且  
22 未見有所稱廖○○2 人強行進入會場或翻閱簽到簿之內  
23 容，自不足證明其 2 人有何干擾該說明會進行之情，此觀申請  
24 人於當日在相關臉書上之貼文尚載：「罷工說明會—高雄場，  
25 圓滿結束，團結！」等內容，且其在同年月 27 日（按申請人  
26 係於同年月 24 日提出本件裁決申請）於桃園市政府所召開之  
27 勞資爭議調解會議中亦未提及前開衝突尤明。職是，申請人主

1 張相對人違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定云云，洵屬無  
2 據，委無足採。

3 7. 相對人高雄分公司空服組之助理廖○○及簽派員蕭○○，確係  
4 利用中午休息時間，短暫了解系爭罷工說明會之狀況：

5 (1) 查 105 年 5 月 4 日相對人高雄分公司空服組之助理廖○○及  
6 簽派員蕭○○係約 13 時 20 分至 30 分離開相對人高雄分公  
7 司，而步行至申請人系爭罷工說明會之會場（約五至十分  
8 鐘），並於說明會在 14 時開始前離開，在會場之時間約僅二  
9 十分鐘左右，而非申請人所稱留連現場達五十分鐘（下午 1  
10 時 10 分至 2 時）。況廖○○2 人停留時間，若如申請人所稱  
11 長達五十分鐘，且其 2 人係強行闖入的話（假設語），申請  
12 人應有充分時間可驅趕渠等離開會場，豈有申請人所稱在會  
13 場長時間留連之情？

14 (2) 又相對人高雄分公司員工之上下班時間為每日上午 8 時 30  
15 分至下午 5 時 30 分，執行刷卡制度，中午休息 1 小時（正  
16 常是 12 時 30 分至 1 時 30 分），不實施刷卡（相證 9）。惟相  
17 對人高雄分公司之空服組，因除負責處理與空服員相關之行  
18 政業務外，尚兼任空服員航班任務之派遣工作，而須配合空  
19 服組員之報到、報離時間作息，並使派遣櫃檯保持隨時有人  
20 員在場之狀態，是空服組人員之每日午休時間並不固定，而  
21 須視每日航班與空服員到班之情況，由組長安排輪流休息。  
22 則查廖○○及蕭○○於 105 年 5 月 4 日係在處理完當日 13  
23 時出發之航班，經組長安排休息後，才至系爭罷工說明會之  
24 會場，當係利用午休時間，而非在上班時間為之。準此，申  
25 請人以此稱廖○○2 人係受到相對人公司之指派而到現場云  
26 云，顯與事實不符，不足採信。



1 (五) 相對人無影響參加罷工說明會之申請人會員，不致造成申請人  
2 所稱寒蟬效應：

3 1. 如前所述，廖○○及蕭○○僅係至系爭罷工說明會之會場，  
4 欲了解該說明會之性質及是由何者舉辦，並未攔阻或與參加  
5 該說明會之申請人會員交談，當無任何影響或關切渠等參加  
6 說明會之舉，且相對人亦未約談參加者或為任何不利益待  
7 遇，自不會有申請人所稱使其會員心生恐懼之情，此對照申  
8 請人於 105 年 5 月 10 日在其臉書上猶貼文表示：該日所舉辦  
9 之另場罷工說明會，整個會場爆滿，原本容納 70 人的場地來  
10 了 110 多人，並再確定排定 3 場說明會，彰彰明甚。

11 2. 廖○○2 人僅係出於關心而至罷工說明會，無不當勞動行為之  
12 意圖，且申請人亦未證明其會員缺席，係其 2 人行為所導致：

13 (1) 就申請人舉辦系爭罷工說明會之場所即君鴻國際酒店，經查  
14 與會者固須先搭乘電梯至第 39 樓，再轉乘客房電梯抵達第  
15 42 樓會議中心之瑪瑙廳，惟查該 39 樓係該飯店之招待大  
16 廳，且客房電梯並未管制搭乘者。故系爭罷工說明會之會  
17 場，仍屬公開場所。從而，申請人以此逕稱廖○○2 人係刻  
18 意來觀察申請人辦理說明會之狀況云云，洵屬無據。

19 (2) 第查申請人就所稱原有報名、後來缺席系爭罷工說明會之楊  
20 ○○、陳○○及許○○等 3 人，並未證明其 3 人已到場，但  
21 因看到廖○○及蕭○○2 人，才臨時決定不報到出席。且經  
22 相對人現向楊○○詢問其未出席原因，根本是她當天必須協  
23 助家人照顧家中幼兒，且考量其非申請人之會員，才因此未  
24 參加該說明會，根本不是申請人所稱廖○○2 人有到會場所  
25 致。更何況，觀申請人所提出申證七系爭罷工說明會之簽到  
26 簿（按該簽到簿實際上只有一張，實不生申請人所稱翻閱與

否之爭議)，其下方所載簽到者張○○等 3 人為臺北組員，此為申請人所自承，顯非屬高雄分公司之組員，在工作上與廖○○2 人並無關連，是廖○○2 人不可能影響渠等參與申請人活動，或使其心生恐懼。

3. 另查廖○○2 人係前往申請人之系爭罷工說明會，而非招收會員之說明會，更非工會之最高權力機關-會員代表大會，且當時申請人已成立近十個月，已有相當之會員人數，此觀其可組成會員代表大會即明，自非處於工會草創階段；又申請人就其稱相對人高雄分公司長期採取高壓政策管理組員，高雄組員害怕參與工會會務等節，並未舉證以明其實，亦未陳明高雄分公司與空服員間有何勞資關係長期不穩定或有嫌惡申請人工會意向之情；復高雄分公司之空服員人數僅 1 百多名，與總公司 3 千多名空服員相較，本來就比較少，是報名系爭高雄場罷工說明會之人數，當然會比較少，自無從推認係高雄分公司所影響。

(六) 蕭○○2 人之行為，未影響、妨礙申請人工會之活動

查有參加系爭罷工說明會之申請人工會 15 名會員（同申證七），在申請人後來於 105 年 6 月 23 日晚間 18 時宣布自翌日凌晨 0 時起之罷工活動中，除沒有班（林甲○○、張○○、林乙○○、陽○○）、在外站執勤（許○○、洪○○）、排休（張○○）及請生理假（陳○○）者之 8 名外，其餘之 7 名均拒絕提供勞務，即參加該罷工活動；又潘○○於同年 6 月 24 日上午亦有率領數十名空服員會員，帶著上萬張「你霸道、我罷工」小貼紙北上，與前晚先自行前往之 10 多名會員會合，聲援申請人工會進行罷工。故由此足證蕭○○2 人之行為，並未影響、妨礙申請人工會之活動。

1 (七) 準此，申請人主張廖○○2人於系爭罷工說明會到場，屬工會法  
2 第35條第1項第5款所定雇主之支配介入行為，構成不當勞動  
3 行為云云，要屬無稽。據上，相對人無不當勞動行為，請求駁  
4 回申請人之申請。

5 (八) 其餘參見相對人105年6月21日不當勞動行為裁決案件答辯暨  
6 調查證據聲請書、105年7月22日不當勞動行為裁決案件答辯  
7 (二)書、105年8月3日不當勞動行為裁決案件答辯(三)書、105  
8 年8月23日不當勞動行為裁決案件爭點整理書、105年8月29  
9 日不當勞動行為裁決案件補充答辯書，及各該書狀檢附之證物。

10 三、雙方不爭執之事實：

11 (一) 申請人於105年4月26日、5月4日、5月10日、5月18日  
12 辦理罷工說明會，其中5月4日於君鴻國際酒店舉辦之罷工說  
13 明會係針對申請人所屬華航公司高雄會員。

14 (二) 相對人高雄分公司空服組助理廖○○及簽派員蕭○○於105年  
15 5月4日曾前往申請人於君鴻國際酒店舉辦之罷工說明會。

16 (三) 蕭○○為中華航空公司高雄分公司空服組簽派員(8職等)，廖  
17 ○○為中華航空公司高雄分公司空服組助理(10職等)。

18 四、經審酌雙方之主張及所舉事證，本件爭點為：相對人高雄分公司  
19 員工蕭○○及廖○○於105年5月4日前往申請人舉辦之罷工說  
20 明會會場，並有翻閱簽到簿之行為，是否構成工會法第35條第1  
21 項第5款之不當勞動行為？以下說明之：

22 (一) 相對人高雄分公司員工蕭○○及廖○○於105年5月4日前往  
23 申請人舉辦之罷工說明會會場，並有翻閱簽到簿之行為，構成  
24 工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。

25 1. 按不當勞動行為裁決制度創設的立法目的，在於避免雇主  
26 以其經濟優勢的地位，對勞工於行使團結權、團體協商權

1 及團體爭議權時，採取反工會組織及相關活動之不當勞動  
2 行為，並能快速回復受侵害勞工之相關權益。因此，與司  
3 法救濟相較，不當勞動行為之行政救濟之內容，除了權利  
4 有無之確定外，在判斷上更應以避免雇主之經濟優勢地位  
5 的不法侵害及快速回復勞工權益之立法目的為核心，以預  
6 防工會及其會員之權利受侵害及謀求迅速回復其權利。雇  
7 主之行為是否構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款「不當影  
8 響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」之不當勞動行  
9 為判斷時，應依勞資關係之脈絡，就客觀事實之一切情狀，  
10 作為認定雇主之行為是否具有不當影響、妨礙或限制工會  
11 之成立、組織或活動之情形；至於行為人構成不當勞動行  
12 為之主觀要件，不以故意者為限，只要行為人具有不當勞  
13 動行為之認識為已足。

- 14 2. 又按雇主或代表雇主行使管理權之人所為之不當影響、妨  
15 礙或限制工會之成立、組織或活動之行為，學理上稱之為  
16 支配介入行為。關於支配介入行為之態樣，作為其責任主  
17 體之雇主與支配介入行為之行為人，未必為同一人。亦即，  
18 該當於支配介入行為之各式各樣行為，不僅可能係由勞動  
19 契約之雇主或經營者本身所為，亦可能由高層業務主管、  
20 代表雇主行使管理權之人、近似代表雇主行使管理權之  
21 人、一般員工、其他工會之會員、甚至企業外之第三人所  
22 為。雇主對於該支配介入行為之行為人之參與，可能有指  
23 示、通謀、容許、默認等各種態樣，甚至亦有可能是雇主  
24 並未直接參與之態樣。換言之，該當於支配介入之行為，  
25 包括應視為身為雇主之事業主之行為、與該工會具有競爭  
26 關係之其他工會之行為，以及該行為人之個人行為等情  
27 形，故判斷何種情形得視為雇主之行為而認定可歸責於雇  
28 主，須斟酌雇主（事業單位高階主管）有無參與、雇主平  
29 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。次按雇主（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。但是，即使雇主與行為人之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，而認定係屬於雇主之支配介入行為（本會102年勞裁字第6號、102年勞裁字第21號、104年度勞裁字第35號裁決決定意旨參照）。

3. 查申請人主張相對人高雄分公司員工廖○○及蕭○○105年5月4日強行闖入申請人罷工說明會會場，並多次翻閱簽到簿，經申請人多次制止，依然流連會場不願離去，意圖干擾說明會之進行。相對人則辯稱廖○○及蕭○○僅係至系爭罷工說明會之會場，欲了解該說明會之性質及是由何人舉辦，並未攔阻或與參加該說明會之申請人會員交談，當無任何影響或關切渠等參加說明會之舉。經查兩造對於相對人高雄分公司員工廖○○及蕭○○105年5月4日前往罷工說明會會場並不爭執。然申請人主張廖○○及蕭○○強行闖入申請人罷工說明會會場，並多次翻閱簽到簿，惟依證人潘○○證稱：「當天我在會場前面講台，在前置作業準備的時候，看到廖○○、蕭○○走進來，覺得很

訝異，所以就往前迎向他們，因為他們已經走進會場裡面了，向前詢問來意，兩人表示只是來看看的，我向他們表示說這是正常的活動，他們說也只是看看，我覺得還好，但我覺得其他會員的眼神有驚恐的狀況，所以我請她們離去，她們說這是個公開的場合，他們可以留下，我表示說這是空服員工會承租，請她們兩位離開到外面去。蕭○○、廖○○表示這是公共場所，我告知他們，我並不允許他們逗留在會場以及簽到處，如果兩位再逗留，我會請君鴻飯店的警衛上來。出去之後，看到蕭○○在我們的簽到台前，翻閱簽到簿，口中還有唸我們與會人員之人名楊○○(當天楊○○並未在現場)，我們秘書長林○○就過去把簽到簿蓋起來，然而蕭○○再把簽到簿打開，所以林○○就把簽到簿拿走」等語，可知相對人高雄分公司員工廖○○及蕭○○105年5月4日於罷工說明會開始前抵達會場，隨即經申請人工會幹部制止並請出會場，應無申請人主張廖○○及蕭○○強行闖入會場之情形。嗣蕭○○於會場外有翻閱簽到簿之行為，此部分除有證人潘○○前開證詞可稽，證人蕭○○亦不否認曾看過簽到簿，爰此，申請人主張蕭○○有翻閱簽到簿之行為，應屬可信。

4. 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（fostering the impression upon employees that the Respondent was keeping union activities under surveillance, Idaho Egg Producers, 111 NLRB No 12 (1955)）。惟雇主監視工會活動之行為，是否構成強制行為，美國 Aladdin Gaming, LLC, 345 NLRB No 41 (2005) 案指出，受僱人如果是在公司財產內進行公開之工會活動，雇主對之進行「例行性觀察」(routine observation)，並不違法。但若以「非通常性之方法」(in a way that is “out of the ordinary”) 進行監視，屬於強制行為。至於強制性之顯示(indicia of coerciveness)，NLRB 提出 3 個判斷標準：1. 觀察之期間長短 (duration of the observation)；2. 雇主觀察受僱人時之距離 (the employer’s distance from its employees when observing them)；3. 雇主在其觀察期間有無從事其他強制行為 (whether the employer engaged in other coercive behavior during its observation)。美國 Allied Medical Transport, Inc. and Transport Workers Union of America, AFL-CIO. 360 NLRB No 142 (2014) 案，工會在靠近雇主場所不遠處的旅館舉行會議，雇主的執行長將車子停在旅館的停車場，距離工會會議入口處約 10 英尺遠，看著員工進入開會，並對員工有不恰當之言詞(例如：工會不會替你們做任何事情、不會改變什麼事情等)，被認定構成不當勞動行為，可供比較法上之參考。

5. 本件相對人高雄分公司員工廖○○及蕭○○於 105 年 5 月 4 日前往申請人舉辦之罷工說明會會場，並有翻閱簽到簿之行為，確對工會活動造成不當影響、妨礙

(1)查本件相對人高雄分公司員工廖○○及蕭○○任職於相對人高雄分公司，擔任高雄空服組助理、簽派員，其

1 工作涉及對於空服員之客訴案件處理、記點或空服員之  
2 航班調度，渠等固就懲處並無決定權，惟渠等既有處理  
3 客訴、記點或空服員航班調度之權力，客觀上自有可能  
4 對空服員造成壓力。又渠等進入系爭罷工說明會會場  
5 時，空服員確有因此感到壓力，此由證人潘○○證稱：  
6 「我覺得其他會員的眼神有驚恐的狀況，所以我請她們  
7 離去」等語可稽。承前，廖○○及蕭○○於罷工說明會  
8 開始前即前往會場，近距離觀察申請人工會活動，衡情  
9 將使到場之空服員感覺受到資方監視，進而影響渠等對  
10 於工會活動之參與，構成不當影響或妨礙申請人工會活  
11 動之不當勞動行為。

12 (2)又相對人自承相對人高雄分公司空服組組長何○○請  
13 助理廖○○至申請人舉辦之罷工說明會會場瞭解情  
14 況、蒐集資訊，亦知悉簽派員蕭○○將前往罷工說明  
15 會；廖○○及蕭○○均證稱係基於組員、組長、客艙經  
16 理希望而自願前往罷工說明會會場，證人廖○○並證稱  
17 渠等回來有跟組長「閒聊，簡述一下，做一下心情分  
18 享」，足見廖○○、蕭○○確係迎合組長指示而前往，  
19 事後並曾向組長回報。查相對人高雄分公司空服組組長  
20 負有高雄分公司所有空服員之人事考核、懲處之權力，  
21 屬具人事考核權之主管人員，且就相對人高雄分公司而  
22 言屬高階主管。爰此，廖○○、蕭○○渠等既受組長指  
23 示或請求而前往罷工說明會，其行為自可歸責於雇主即  
24 相對人。

25 (3)綜前，系爭罷工說明會舉行之場地並非屬於相對人之財  
26 產，亦非公開之工會活動，相對人指示或請求廖○○、  
27 蕭○○前往，除顯然具有監視或刺探申請人工會活動之  
28 故意，亦已逾越對於工會活動之通常觀察之界線。廖○  
29 ○、蕭○○近距離觀察申請人舉辦之罷工說明會，並於



會場外留連，蕭○○甚至翻閱簽到簿，並唸出名單上楊○○之名字（有證人潘○○證詞可稽），業已使其受僱人產生遭受雇主刺探或監視工會活動之印象，而構成不當影響、妨礙或限制工會活動之不當勞動行為。

（二）綜上所述，相對人高雄分公司員工蕭○○及廖○○於 105 年 5 月 4 日前往申請人舉辦之罷工說明會會場，蕭○○並有翻閱簽到簿之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當影響、妨礙或限制工會活動之不當勞動行為。

五、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，於雇主不當勞動行為該當工會法第 35 條第 1 項規定之場合，裁決委員會於審酌如何發布本項救濟命令時，係以確認雇主該當不當勞動行為為原則；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。本會依本件相關事證確認相對人高雄分公司員工蕭○○及廖○○於 105 年 5 月 4 日前往申請人舉辦之罷工說明會會場，並有翻閱簽到簿之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為為已足，符合樹立該當事件之公平勞資關係所必要、相當，毋庸再依據勞資爭議處理法第 51 條第 2 項命相對人

1 為一定行為或不行為之處分，併此敘明。

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

4 七、 據上論結，本件裁決申請為有理由，爰依勞資爭議處理法第 46  
5 條第 1 項、第 51 條第 1 項、第 2 項，裁決如主文。

6 勞動部不當勞動行為裁決委員會

7 主任裁決委員 黃程貫

8 裁決委員 劉志鵬

9 劉師婷

10 林振煌

11 王能君

12 蔡正廷

13 吳姿慧

14 蘇衍維

15 吳慎宜

16 康長健

17 徐婉蘭

18 侯岳宏

19

20 中 華 民 國 1 0 5 年 1 0 月 7 日

1  
2 如不服本裁決有關工會法第 35 條第 1 項各款或團體協約法第 6 條第 1  
3 項之決定部分，得以勞動部為被告機關，於裁決決定書送達之次日起 2  
4 個月內向臺北高等行政法院（臺北市士林區文林路 725 號）提起行政  
5 訴訟。