

## 勞動部不當勞動行為裁決決定書

108 年勞裁字第 14 號

### 【裁決要旨】

工會法第35條第1項第2款規定：「雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：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。」學說上有認為本款的立法目的應是為了避免雇主事先妨礙勞工之團結權，所以雇主妨礙之手段在解釋上不應侷限於不加入工會以及擔任工會職務，只要可能侵害勞工之團結權者應皆屬之（申請人所提附件2，黃程貫，不當勞動行為裁決決定與判決之整合型研究計畫：不利益待遇（子計畫一），科技部補助專題研究計畫成果報告，2016年10月，第8-9頁參照）。就此，日本勞動組合法第7條第1款本文後段亦規定：「以勞工不加入工會或從工會退出作為僱用條件」，構成雇主之不當勞動行為。對於此規定之解釋適用，日本學界除認為雇主對於勞工提示或約定上述僱用條件，即成立該款外，亦認為約定以不參加工會活動為僱用條件，也該當於該款規定（菅野和夫，勞動法，2017年2月第11版補正版，第972頁；盛誠吾，勞動法總論、勞使關係法，2000年5月，第229頁；西谷敏，勞動組合法，第3版，2012年12月，第195頁參照）。上述日本學界之見解當可供我國參考。因此，我國工會法第35條第1項第2款規定，從防範雇主限制勞工團結權之目的而言，解釋上除了不加入工會或擔任工會職務為僱用條件之外，以不參加工會活動為僱用條件當然也包含在內。

【裁決本文】

申請人 陳甲○

住臺中市

詹○○

住臺中市

陳乙○

住臺中市

臺灣勞動派遣產業工會

設臺中市北區中華路二段 141 號

代表人 吳月霞

設同上

申請人工會代理人 施○○

設同上

申請人共同代理人 翁瑋律師

設臺中市東區大智路 49 巷 2 樓

相對人 雷德曼保全股份有限公司

設臺北市中山區南京東路二段 8 號 6 樓之 1

代表人 陳宏楷

設同上

代理人 楊○○、倉○○

設同上

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）108 年 8 月 30 日詢問程序終結，並於同日作成裁決決定如下：

### 主 文

- 一、確認相對人倉○○協理於 107 年 12 月 26 日中午在國美館員工休息室表示要抽出申請人陳甲○、詹○○、陳乙○之人事資料，並於同日退還申請人陳甲○、詹○○人事資料袋等行為，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。
- 二、確認相對人倉○○協理於 107 年 12 月 27 日表示「就不要辦公室裡再談這件事情」、「我是希望進來就是乾乾淨淨的」、「你那個工會到時候又發函，到時候會很麻煩」等言論，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 2 款及第 5 款之不當勞動行為。
- 三、申請人其餘請求駁回。

### 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。」，查申請人於 108 年 3 月 22 日提起本件

裁決申請，請求確認：(一)相對人公司倉○○經理於107年12月25日向申請人陳乙○表示因申請人陳甲○、詹○○與陳乙○加入工會、提出勞資爭議調解，而退回人事資料袋之行為，構成工會法第35條第1項第1、2、5款之行為。(二)相對人公司倉○○經理於107年12月26日，刻意抽出申請人陳甲○、詹○○、陳乙○人事資料，表示拒絕僱用之行為，構成工會法第35條第1項第1、2、5款之行為。(三)相對人公司倉○○經理於107年12月27日，向申請人陳甲○、詹○○、陳乙○表示「不希望在辦公室談團結」、「希望進來就是乾乾淨淨的」、「怕工會到時候又發文給台北總公司」之行為，構成工會法第35條第1項第1、2、5款之行為。經核上開各該請求，自事實發生之次日起均未逾90日之期間，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

二、次按，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更，本會自有裁量權（最高行政法院104年度判字第440號判決意旨參照）。又按不變更訴訟標的，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）。而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（本會 104 年度勞裁字第 50 號裁決決定書參照）。查申請人提出本件裁決後，陸續於不當勞動行為裁決準備（一）書、不當勞動行為裁決準備（二）書及 108 年 6 月 20 日第 2 次調查會議、不當勞動行為裁決準備（四）書及 108 年 8 月 30 日詢問會議變更、追加原申請裁決事項後，請求確認：（一）相對人公司倉○○協理於 107 年 12 月 25 日，先後向申請人陳甲○、詹○○與陳乙○表示，因申請人陳甲○等三人提出勞資爭議調解而不予僱用之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1、5 款之行為。（二）相對人公司倉○○協理於 107 年 12 月 26 日，刻意於員工休息室表示要抽出申請人陳甲○、詹○○、陳乙○之人事資料，並向申請人陳甲○表示須撤回勞資爭議調解始願僱用，以及退還申請人陳甲○、詹○○之人事資料袋之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1、5 款之行為。（三）相對人公司倉○○協理於 107 年 12 月 26 日向申請人陳甲○表示，須撤回勞資爭議調解始願僱用，構成工會法第 35 條第 1 項第 2 款之不當勞動行為。（四）相對人公司倉○○協理於 107 年 12 月 27 日，向申請人陳甲○、詹○○、陳乙○表示不希望在辦公室談勞資爭議、希望進來就是乾乾淨淨的、怕工會到時候發函很麻煩等行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1、2、5 款之行為。關於上開請求裁決事項（一）、（二）、（四）等部分，經核

無非係減縮原請求裁決之法律依據，並就原請求裁決事項之日期與行為，按卷內事證補充、更正與具體其請求內容，基礎事實亦為同一，無礙本件裁決程序之進行，以及相對人之答辯，爰予准許；另關於上開請求裁決事項（三）之部分，則是將申請人請求裁決事項（二）內之部分行為獨立列出，請求確認構成工會法第 35 條第 1 項第 2 款之不當勞動行為，應屬就同一基礎事實追加請求裁決之法律依據，且此法律依據，申請人於不當勞動行為裁決準備（一）書中即曾主張，嗣經撤回後又再追加，對本件裁決程序之進行及相對人之防禦亦無不利，亦准許之。

## 貳、實體部分：

### 一、申請人之主張及請求：

#### （一）事實背景：

1. 緣案外人國立台灣美術館（下稱「國美館」）長期以人力精簡、節省人事成本為由，力行勞務外包政策。申請人陳甲○於 93 年 1 月 1 日、申請人詹○○於 96 年 7 月 1 日、申請人陳乙○於 102 年 4 月 9 日，即以派遣公司或勞務外包公司員工之名義，於國美館處提供勞務，擔任服務台與展場人員。但國美館及得標之勞務外包公司均為減省人事成本，而以保全人員之方式僱用，藉此適用勞動基準法第 84 條之 1，排除勞動基準法有關工時與休假等規定（申證 1），

故日前僱用申請人陳甲○等三人之勤益國際保全股份有限公司（下稱勤益保全公司）及相對人，才會均為保全公司。

2. 國美館於 107 年 11 月間公告「108 年度展覽現場保全（警衛勤務）勞務採購案」（申證 2），卻將契約內容之人力需求由 30 人下修至 10 人，且不再循過往特別休假均將勞工於國美館工作之年資全數計入之慣例（申證 3），實際變更諸多勞務採購契約之內容，影響勞工之勞動條件。申請人陳甲○等三人乃偕同其他實際於國美館提供勞務之展場人員，一同加入申請人工會，欲透過團體協商方式，與國美館及當時承包勞務採購之勤益保全公司進行勞資爭議調解，並於 107 年 12 月 3 日以申請人工會名義提起相關申請（申證 4）。
3. 相對人於 107 年 12 月間得標國美館上開標案，並於 107 年 12 月 18 日在國美館地下一樓 671 室舉辦說明會。申請人陳甲○等三人及其他實際於國美館提供勞務之展場人員均受邀參與。該次說明會中，相對人倉○○協理公開向大家表示，只要可以完成安全查核，已受任並於國美館提供勞務之展場人員均得繼續由相對人留用、無須另行面試，並告知可至與相對人有合作之長春診所進行健康檢查，亦提供人事資料等文書供現場人員填寫。但特休部分僅依據勞動基準法辦理，未允諾依據慣例將勞工於國美館之年資併計（申證 5）。

4. 申請人工會於 107 年 12 月 24 日寄發派遣工字（107）第 107122401 號函（申證 6）予相對人，公開申請人陳甲○等三人為申請人工會會員，故相對人至遲於此時已知申請人陳甲○等三人為申請人工會之會員。

（二）國美館長期將展場勞務外包，除 108 年間係由相對人承包外，亦可自申請人陳甲○、詹○○、陳乙○之勞保投保紀錄（申證 7）得知過往歷年承包之廠商名稱，其中 101 年 3 月 30 日至 103 年 3 月 31 日得標廠商良福保全股份有限公司（下稱良福公司）與相對人具實質同一性。另參 107 年得標之勤益保全公司製作、國美館認可之特休一覽表可知（申證 3、申證 8），申請人陳甲○（於國美館之）到職日為 93 年 1 月 1 日、於 107 年之年資已將近 15 年；申請人詹○○（於國美館之）到職日為 96 年 7 月 1 日、於 107 年之年資已將近 12 年；申請人陳乙○（於國美館之）到職日為 102 年 4 月 9 日、於 107 年之年資已將近 6 年，歷年任職期間均為連續而未中斷。

（三）相對人及相對人詹○○協理，係工會法第 35 條第 1 項所稱之雇主或代表雇主行使管理權之人：

1. 按工會法第 35 條第 1 項明示「雇主」或「代表雇主行使管理權之人」，均可能成為不當勞動行為主體。次按「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。」此亦有行政院勞工委員會（現勞動部）100 年 12 月 30 日勞資 1 字第 1000126886 號令解釋可稽。

2. 查工會法第 35 條第 1 項第 1 款並列「拒絕僱用」與「解僱」兩種不利益待遇，前者係針對求職者加入工會或參加工會活動而拒絕僱用；後者則係針對已僱用之員工加入工會或參加工會而予以解僱。又工會法第 35 條第 1 項第 2 款，更表明係針對勞工或求職者設下不加入工會之僱用條件，故工會法第 35 條第 1 項之雇主，文義解釋與體系解釋上均可認包含有勞工欲應徵之事業單位，以及勞工實際受僱之事業單位，乃屬當然。
3. 國美館之展場人員多年來均藉勞務外包之方式，委由保全公司代為聘僱所需人力，並派駐至國美館實際提供勞務，而相對人係於 107 年 12 月間得標、承包國美館展覽現場保全之勞務採購案（參申證 2），得標後亦於 107 年 12 月 18 日至國美館召開 108 展覽現場保全業務之說明會，會中由相對人倉○○協理向 107 年 12 月間由勤益保全公司聘僱之現場人員說明需求人力與勞動條件，並表示「現有人員只要通過安全查核無特殊情況，可予以沿用無須面試」（參申證 5）。
4. 因此，長期服務於國美館擔任展場人員之申請人陳甲○等三人，若於 107 年 12 月 31 日後仍希望在國美館任職的話，

即必須向相對人應徵，且申請人陳甲○等三人均有參加相對人 107 年 12 月 18 日之說明會，均已表示應徵之意（參申證 6）。

5. 申請人陳甲○已於 107 年 12 月 20 日至相對人指定之長春診所進行體檢、於 107 年 12 月 24 日調閱戶籍謄本（申證 13）；而申請人詹○○亦於 107 年 12 月 22 日調閱戶籍謄本、107 年 12 月 24 日至長春診所體檢，兩人均於 107 年 12 月 25 日向相對人繳交應徵資料表等文件（申證 14），且經負責人員於員工人事資料袋上標註「ok」（參申證 11），故相對人於 107 年 12 月間得標後召開說明會蒐集應徵資料，即屬申請人陳甲○等三人欲應徵之事業單位，而為工會法第 35 條第 1 項所稱雇主。
6. 詹○○之職稱為相對人協理，應屬事業單位委任之經理人（或至少為各單位主管或相當層級人員），且相對人詹○○協理於 108 年 6 月 6 日本件裁決程序第一次調查會議自承負責相對人於台中地區之營運管理（見第一次調查會議記錄第 8 頁第 13 行），即是代表相對人於申請人陳甲○等三人任職之國美館所在地區行使管理權之人，當屬工會法第 35 條第 1 項之行為主體。
7. 相對人詹○○協理於 107 年 12 月 18 日在國美館舉辦說明會後，後續還會於早上 8 點 40 分開館前出席國美館展場人員之早會，國美館之業務承辦人林○○及展場人員之現場

督導鄭○○，也會向倉○○協理介紹環境與現場人員。自相對人倉○○協理於 107 年 12 月 27 日與申請人三人之對話內容（申證 15）亦可知，相對人倉○○協理均會來回觀察、確認展場人員之工作狀況，以作為是否僱用之判斷內容之一，也會與國美館協商薪資與提供公務工具等勞動條件之事。故相對人倉○○協理確係相對人派駐於國美館案場，代行僱用與否、勞動條件議定等管理權之人。

（四）相對人倉○○協理於 107 年 12 月 25 日，先後向申請人陳甲○、詹○○與陳乙○表示，因申請人陳甲○等三人提出勞資爭議調解而不予僱用之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之行為：

1. 按「所謂的工會活動，並不以工會會員大會、會員代表大會、理監事會所議決的活動為限，即使是工會會員並非基於上述議決而為之自發性活動，只要是依循工會之運動方針所為之行為，亦應認為係屬工會活動，而受到法律的保護。」此有本會 102 年勞裁字第 41 號裁決決定可稽。
2. 次按「所謂工會活動，並不以工會會員大會、會員代表大會或理監事會所議決或指示之活動為限，即使是會員所為之自發性活動，只要客觀上係依循工會之運動方針所為之行為亦應認為屬工會活動，故於工會未下達指示之情形，工會理事或會員以個人名義提出雇主違反勞基法之勞資爭議調解或檢舉申訴，依工會法第 1 條『促進勞工團結，提

升勞工地位及改善勞工生活』所定之立法宗旨，以及同法第 5 條第 3 款『勞動條件、勞工安全衛生及會員福利事項之促進』、第 11 款『其他合於第 1 條宗旨及法律規定之事項』所定之工會任務觀之，仍應認係屬工會活動，受法律之保護。」，亦有臺北高等行政法院 106 年度訴字第 1240 號判決可資參照。

3. 申請人陳甲○於 107 年 12 月間委由申請人工會出面進行勞資爭議調解，均係為改善或提升勞動條件，且符合申請人工會改善派遣勞工福祉之運動方針，故依據上開本會見解及司法實務判決，均可認定申請人陳甲○等三人提出勞資爭議調解係屬工會活動。
4. 申請人陳甲○與詹○○均已於 107 年 12 月 25 日備妥相關文件資料，繳交予相對人並獲負責人員註記「ok」之字樣（參申證 11），顯已符合相對人於 107 年 12 月 18 日說明會所稱，只要通過安全查核無特殊狀況，可予以沿用無須面試之僱用條件。而申請人陳乙○，僅係尚未繳交人事資料，而非絕對、斷然地不願受僱相對人。甚至於 107 年 12 月 27 日仍傳訊予相對人詹○○協理，詢問是否要聘用申請人等三人，再此表示希望受僱之意（申證 16），故相對人辯稱申請人陳乙○已明確表示不願任職云云，毫無可採。
5. 申請人陳乙○在套量衣服時以半開玩笑之語氣，語帶戲謔地在上一位同仁表示要考試不續留後，以談諧口吻說出不

續留之話語。倘若申請人陳乙○無續留美術館工作並由相對人僱用之意願，何須為了續留而前往套量相對人雷德曼公司之制服？又若相對人已認定申請人陳乙○不願續留，倉○○協理為何仍會於 107 年 12 月 25 日特地向申請人陳乙○表示「對不起，我不能錄用你」，明確表示拒絕僱用申請人陳乙○？

6. 相對人公司倉○○協理於 107 年 12 月 24 日收受申證 6 函文，知悉申請人三人之工會會員身分後，便於 107 年 12 月 25 日以申請人三人提出勞資爭議調解告知不予聘用，明顯具有不當勞動行為之認識。
7. 申請人陳甲○等三人係透過申請人工會申請勞資爭議調解，並未於勞資爭議調解申請書直接具名、相對人亦非調解之相對人（參申證 4），且申請人工會於 107 年 12 月 24 日之函文亦未提及調解之事（參申證 5），但相對人倉○○協理卻已知悉申請人陳甲○等三人已透過工會名義，向勤益保全公司提出勞資爭議調解等事（參申證 15，相對人倉○○協理於第 2 頁提及申請人陳甲○等三人是當事人、申請人工會只是受託等細節），並於 107 年 12 月 25 日先後向申請人陳甲○、詹○○與陳乙○表示，因申請人陳甲○等三人向勤益保全公司提出勞資爭議調解，故相對人不予僱用，此行為已該當工會法第 35 條第 1 項第 1 款所稱對於勞工加入工會、參加工會活動，而拒絕僱用之不當勞動行為。

8. 倉○○協理屢屢辯稱係因申請人三人尚未與案外人勤益公司終止勞雇關係，無法加入勞、健保，所以才無法僱用云云，但所有曾任職訴外人勤益公司而後留任於相對人公司之國美館駐場人員，渠等與勤益公司間之勞雇關係均於 107 年 12 月 31 日始到期，倘如倉○○協理所述存有無法投保勞、健保等疑慮，則所有駐場人員均尚無法投保勞、健保，絕非僅申請人三人有此問題；況自申請人三人之投保資料可知（參申證 7），申請人三人勞保投保期間亦有 4 至 5 天之空窗期、投保期間重疊之情形。

（五）相對人倉○○協理於 107 年 12 月 26 日，刻意於員工休息室表示要抽出申請人陳甲○、詹○○、陳乙○之人事資料，並向申請人陳甲○表示須撤回勞資爭議調解始願僱用，以及退還申請人陳甲○、詹○○之人事資料袋等行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之行為：

1. 查申請人詹○○107 年 12 月 26 日 11 點左右之休息時間，自工作之展場走回 671 員工休息室準備吃午餐時，於樓梯口看到相對人倉○○協理與國美館主任秘書汪○○、國美館展覽組組長蔡○○，以及國美館管理展場之約僱人員林○○小姐正在討論事情。而申請人陳乙○於中午 12 點左右之休息時間，在 671 員工休息室親自見聞相對人倉○○協理表示要將申請人三人之人事資料抽出來，同時間於休息

室用餐之同仁均可聽聞，亦有同仁直接傳訊給申請人陳乙○告知上情（申證 17）。

2. 證人陳乙○於 108 年 7 月 25 日第 3 次調查會議之證詞：「（問：12 月 26 日有無見到倉協理？）當日中午休息時間我有見到他，當時大家都在用餐，於是倉協理進來，同事就關心吃飯沒，倉協理表示他才剛跟館方開過會沒吃飯，後來還有說要把三人資料抽出來，他沒有說名字，但我知道他指的就是我們三人。之後就沒有再見到倉協理。即 26 日中午休息後未再見到他。」、「（問：最後有無遞交人事資料袋予相對人？）因倉協理明確表示不會收，因而我想交也沒得交。」（108 年 7 月 25 日第 3 次調查會議記錄第 10 頁第 20 行以下）。據此可知，倉○○協理確實於 107 年 12 月 26 日休息時間，故意在所有工作同仁在場之 671 休息室，刻意口稱抽出申請人三人之人事資料，並將申請人陳甲○、詹○○之人事資料抽出，經由此種式向申請人等三人強調拒絕僱用續留美術館工作並由新承包商即相對人僱用之意願，而除了申請人陳乙○之外，在場聽聞之其他同事也知相對人倉經理所指即為申請人三人，此自同於休息室用餐之同仁傳訊給申請人陳乙○之對話截圖亦可為證（參申證 17）。
3. 相對人倉○○協理亦於當日下午時段，直接至展場找正在工作之申請人陳甲○，告知有許多同仁都有向伊建議留用

申請人陳甲○，伊也很想僱用申請人陳甲○云云，但因為申請人陳甲○表示因為提出勞資爭議調解，故現在必須退還人事資料，同時又向申請人陳甲○強調，要受僱之前提是必須將勞資爭議調解撤回。因申請人陳甲○正在值勤、無法受領人事資料，故相對人倉○○協理便回到 617 休息室，並將申請人陳甲○與詹○○之人事資料退還（放置於個人辦公桌上）。

4. 而後相對人倉○○協理，乃前往申請人詹○○之值勤現場，當面告知申請人詹○○不予僱用、會將人事資料袋退還並直接放置於申請人詹○○之辦公桌上。
5. 上揭情事，除可自申請人陳甲○於工會 LINE 群組回報：「協理的意思也是希望將這個案子撤掉…。被要求撤銷案子」（申證 18），佐證；亦可自相對人倉○○協理於 107 年 12 月 27 日與申請人陳甲○三人之對話（參申證 15）中，曾多次提及「我資料袋還給他之前…」、「我說等到你確定好了在跟我說，以後來找我就好」、「我昨天特地跑過來…去把資料袋還給你…。還跟你們聊了很多」，甚至還表示「任何廠商都會這樣子做。他跟妳談的部分，然後跟妳們抗爭的訴求，覺得 ok，因為通常像這種東西都不會留下來。妳懂嗎？因為留下來就是那天講的部分」，在在顯示相對人倉○○協理確因申請人陳甲○等三人提出勞資爭議調解、爭取勞動權益，而不予僱用。

6. 依證人鄭○○於108年7月25日第3次調查會議陳稱：「（問：您是否有印象，申請人陳乙○在早會前時間向大家佈達工會建議不要隨便簽署離職同意書？）有。」、「（問：請問你在知悉他們三人具工會會員身分後，是否曾與倉○○討論他們的工會會員身分？）有討論，一定會討論，但去留是由他們決定的。」（108年7月25日第3次調查會議記錄第6頁第3行以下）；由此可知，證人鄭○○對於申請人陳乙○曾於早會向其他同仁宣導勞動權益之事有印象，證人鄭○○身為管理職，依據常理當會向相對人回報此事並列入是否僱用之考量，後續證詞亦再次證實相對人曾透過證人知悉申請人三人之身分，並提出是否聘僱之討論。

7. 相對人倉○○協理於107年12月26日，刻意於員工休息室表示要抽出申請人陳甲○、詹○○、陳乙○之人事資料，並向申請人陳甲○表示須撤回勞資爭議調解始願僱用，以及退還申請人陳甲○、詹○○之人事資料袋等行為，均構成工會法第35條第1項第1款所稱對於勞工加入工會、參加工會活動，而拒絕僱用之不當勞動行為。

（六）相對人倉○○協理於107年12月25日表示因申請人陳甲○等三人提出勞資爭議調解而不予僱用之行為；於107年12月26日刻意於員工休息室表示要抽出申請人陳甲○、詹○○、陳乙○之人事資料，並向申請人陳甲○表示須撤回勞資

爭議調解始願僱用，以及退還申請人陳甲○、詹○○之人事資料袋等行為，均構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之行為：查國美館於 107 年 12 月間之展場人員有 31 人（申證 19），加入申請人工會成為會員者共 6 人，其中申請人詹○○係 107 年 10 月 3 日加入工會，而申請人陳甲○、陳乙○與其他 3 名會員，係於 107 年 12 月 3 日加入申請人工會，故除申請人陳甲○等三人外，尚有其他 3 名申請人工會會員任職於國美館。而相對人對於申請人陳甲○三人加入工會、參加工會活動等事給予拒絕僱用之不利益，已造成其他申請人工會會員噤若寒蟬，不敢表明會員身分也不敢參加工會活動，後續亦不願與申請人工會乃至申請人陳甲○等三人有任何接觸。相對人此舉，更讓其他尚未加入而仍在觀望之國美館展場派遣勞工，不願加入工會，亦不會參與工會活動，故相對人之行為亦構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款所稱不當影響，妨礙或限制工會組織與工會活動至明。

（七）相對人詹○○協理於 107 年 12 月 27 日，向申請人陳甲○、詹○○、陳乙○表示不希望在辦公室談勞資爭議、希望進來就是乾乾淨淨的、怕工會到時候發函很麻煩等行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1、2、5 款之行為：

1. 經查，申請人陳甲○等三人委託申請人工會提出之勞資爭議調解（參申證 4），已於 107 年 12 月 26 日下午 5 時許達成部分成立、部分不成立之調解結果（申證 20），故申請

人陳乙○乃於 107 年 12 月 27 日上午，傳訊予相對人倉○○協理告知調解已結束，會於 12 月底與勤益保全公司結束僱傭關係，並詢問倉協理是否願意僱用申請人等三人，但未獲倉○○協理之回應（參申證 16、相證 1），可見申請人三人確有留用並由相對人聘僱之意願。

2. 直至 107 年 12 月 27 日下午國美館閉館前，申請人陳乙○正巧看見相對人倉○○協理經過便上前詢問是否有收受申證 16 之簡訊，倉○○協理回稱有收到，並提及昨日有退還人事資料袋予申請人陳甲○等事。此外，相對人倉○○協理亦表示：「我覺得這事情就是到此為止。你懂我意思嗎？就到此為止。就是說，我不要再有談這個一件事情。我們不希望，我那一天來就是那一件事，談團結，和諧的部分。…。就不要再在辦公室再談這件事情。」、「我是希望進來就是乾乾淨淨的，我不希望…就是因為這樣子造成很多人想法，我老實跟你講，連督導都不快樂。」、「你那個工會到時候又發函，到時候會很麻煩，總公司那個法務會打電話給我」等語，清楚表明不希望申請人陳甲○等三人提及勞資爭議，還表示工會到時候會發函很麻煩，已彰顯相對人對於申請人陳甲○等三人具有工會會員身分，以及參與工會活動提出勞資爭議調解、提及勞資糾紛與爭取勞動權益等行為之敵意與反感；相對人倉○○協理更直接表示希望員

工進來之前乾乾淨淨的，不要有工會會員身分，以免讓其他勞工有很多想法，造成督導管理上的困難。

3. 倉○○協理於 107 年 12 月 27 日極少提及申請人三人之工作表現，卻不斷表示不要再談工會的事、我是希望進來就是乾乾淨淨的、你那個工會到時候又發函，到時候會很麻煩（參申證 15），顯示倉○○協理對申請人三人加入工會之在意程度遠大於渠等工作表現。
4. 倉○○協理於 107 年 12 月 27 日向申請人陳甲○等三人表示「欸…避免任何。任何廠商都會這樣子做。他跟妳談的部分，然後跟妳們抗爭的訴求，覺得 OK，因為通常像這種東西通常都不會留下來。妳懂嗎？因為留下來就是那天講的部分。」（參申證 15 第 2 頁倒數第 4 行以下）、「那原則是這樣子，如果要做，那我覺得這事情就是到此為止。妳懂我意思嗎？就到此為止」、「就是說，我不要再有談這個一件事情。我們不希望，我那一天來就是那一件事，談團結，和諧的部分。那妳要去跟它處理任何事情。那就好好把它處理好就好。就不要辦公室裡再談這件事情。這樣子就好，妳懂我意思吧？」、「不是，不是，我不希望。我是希望進來就是乾乾淨淨的。」、「你那個工會到時候又發函，到時候會很麻煩，總公司那個法務會打電話給我…。」（參申證 15 第 3 頁），顯然將不加入工會作為申請人陳甲○等三人之僱用條件，且時值相對人與申請人

陳甲○等三人是否成立勞動契約之際，相對人試圖與申請人陳甲○等三人為上述約定不僅是對申請人等三人的同盟自由，同時對工會團結權造成侵害。再者，倉○○協理又於調查會議表示：「有關申證 15 第三頁有提到工會，我是講勞資爭議，我從來沒有講加入工會就不予錄用」等語（108 年 6 月 20 日第 2 次調查會議記錄第 3 頁第 17 行以下），惟相對人迄今仍無法明確說明是如何得知勞資爭議之內容，且申請人等三人委由申請人工會提出勞資爭議調解之行為屬工會活動已如準備(二)書所述（參第 8 頁第 13 行以下）。故依學說研究結論而言，黃犬契約之約定，並不侷限於限制勞工不加入工會、擔任工會職務，只要可能侵害工會團結權應皆屬之，上述約定不參與工會活動始為僱用之行為亦屬之，故相對人之行為已該當工會法第 35 條第 1 項第 2 款之不當勞動行為。

5. 因相對人倉○○協理之言行帶有對於申請人工會之敵意，已妨礙申請人工會之團結，與不當影響申請人陳甲○等三人參與工會活動之意願，同時亦構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

（八）請求裁決事項如下：

1. 請求確認相對人公司倉○○協理於 107 年 12 月 25 日，先後向申請人陳甲○、詹○○與陳乙○表示，因申請人陳甲

○等三人提出勞資爭議調解而不予僱用之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1、5 款之不當勞動行為。

2. 請求確認相對人公司倉○○協理於 107 年 12 月 26 日，刻意於員工休息室表示要抽出申請人陳甲○、詹○○、陳乙○之人事資料，並向申請人陳甲○表示須撤回勞資爭議調解始願僱用，以及退還申請人陳甲○、詹○○之人事資料袋之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1、5 款之不當勞動行為。

3. 請求確認相對人公司倉○○協理於 107 年 12 月 26 日向申請人陳甲○表示，須撤回勞資爭議調解始願僱用，構成工會法第 35 條第 1 項第 2 款之不當勞動行為。

4. 請求確認相對人公司倉○○協理於 107 年 12 月 27 日，向申請人陳甲○、詹○○、陳乙○表示不希望在辦公室談勞資爭議、希望進來就是乾乾淨淨的、怕工會到時候發函很麻煩等行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1、2、5 款之不當勞動行為。

## 二、 相對人之答辯及主張：

（一）申請人陳甲○、詹○○、陳乙○等三人非相對人之人員，並無工會法第 35 條之適用。又相對人甫接任此案場，用人以適才適所為原則，絕無有任何員工因參加任何工會組織而不予聘任之情事。

（二）有關申請人「陳乙○」不予任用之情形：

1. 按於 108 年 7 月 25 日第三次調查程序中，陳員已自己承認不願意續留之詞，此可由證人鄭○○於 108 年 7 月 25 日第 3 次調查會議上證實陳乙○自己親口說出不願留任之情形。足見陳員一開始就不想繼續在國美館的案場中留任，所以也沒有繳交人事資料袋與做一般體格檢查，如此，陳員與本公司自始即無任何關係可言，如此何來(或如何)「回復原職」或「回復工作」之情形？
2. 又，陳員以督導對於其他欲離職人員有再次一一確認，卻沒有再次對她詢問是否確定要離職，就認為公司對他有不合理的對待，進而認為公司係因她是工會會員身分而歧視她並故意不予錄用之情形，實為陳員她自己個人之臆測之詞，試問，當一個前家公司的員工在本公司協理的面前非常肯定的說出「她要參加考試，所以不續留」的言語，任何人都會覺得她「心意已決，不再留任」，如此是否還有再次詢問她是否要再留任之必要？
3. 而陳員在 27 日以簡訊告知想要任職之情形，係因其已確定與前家保全公司終止勞雇關係了，但因之前說出不願繼續留任之話語而心生反悔，而當時本公司已補齊所有人員並開始到案場內見習，自然不想再做任何的人員異動，而且，陳員並未繳交人事資料袋，故，本公司要怎麼「抽出」陳員的人事資料袋？

4. 陳乙○當時因與前一家保全公司有勞資糾紛，故其尚投保在前一家保全公司，但是因本公司無法得知陳員與前一家保全公司何時與之協調完畢、何時離職、何時退保等許多不確定之因素，故才會認定陳員無法配合本公司依保全業法第十條規定「保全應置保全人員，執行保全業務，並於僱前檢附名冊，送請主管機關審查合格後僱用之」，而無法任用，並趕快補齊缺額之人員。
5. 因此，本公司沒有僱用陳乙○之行為，實係因陳員之現實狀況的考量而無法任用，並非因陳員是工會會員身分而不雇用，兩者之間情況是完全天壤之別，考量的出發點也完全不同，甚至完全無任何「因陳員是工會會員的身分而不予雇用」之意圖。故，本公司並不構成不當勞動行為，亦無違反工會法任一法條。

（三）有關申請人「陳甲○」不願任職證明：

1. 申請人陳甲○因任職國立臺灣美術館期間表現良好，相對人請申請人陳甲○轉任職於相對人服務，惟申請人陳甲○經審慎考量後，明確告知不願意任職於相對人，所以是其個人因素而不在相對人任職，故亦無不予任用之情形。且相對人倉○○協理也多次向申請人陳甲○詢問是否願意受僱於相對人並繼續在國美館工作，惟申請人陳甲○均多次表達不願意受僱。

2. 由申證 15 中證實，陳乙○107 年 12 月 27 日告知陳甲○與勤益保全股份公司僱用關係到月底(12 月 31 日)已結束，而陳甲○因其先生尚無工作，請本公司能再次慰留陳甲○後，倉協理便立即對陳甲○進行慰留，且請陳甲○交繳人事資料，並於 108 年 1 月 1 日上班，惟陳甲○仍不願留任，故倉協理才會留下名片，以便日後陳甲○想要返回國立臺灣美術館任職時，可以與倉協理的聯絡方式。
3. 且，由於陳甲○一開始就不想繼續在國美館的案場中留任，所以陳員也沒有繳交人事資料袋與做一般體格檢查，所以，陳員與本公司自始即無任何關係可言，如此要如何「回復原職」或「回復工作」之情形？
4. 因此，本公司沒有僱用陳甲○之行為，實係因陳員也是自己不願意留任，並非因陳員是工會會員身分而不雇用，兩者之間情況是完全不同，考量的出發點也完全不同，甚至完全無任何「因陳員是工會會員的身分而不予雇用」之意圖。故，本公司並不構成不當勞動行為，亦無違反工會法任一法條。

(四) 有關申請人「詹○○」無法任用之原因事證如下：

1. 申請人詹○○雖表達想任職於相對人，惟相對人在承接此案場前，即已多次至現場勤務考核；惟申請人詹○○之服勤表現，並不符相對人需之求，故經審慎評估後，未予聘僱。

2. 依據申請人所提之不當勞動行為裁決準備(二)書第7頁(八)的書狀中表示，倉○○協理均會來回觀察、確認展場人員之工作狀況，以作為是否僱用之判斷內容之一。因本公司為新接替的保全公司，對於新應徵或是欲留任的員工，當然對員工有監督與考核之權限，而對於欲留任之人員，也非一味地全數留任，這是新接任的保全公司之權利與權限，故，對於表現不好的人員不予留任，亦為合情、合理與合法的體現。
3. 又於申證15之事證內容中可知，本公司倉協理曾表達已「多次」考核詹員執勤狀況非常不好，所以未予錄用。由此可知，本公司並非考核或觀察一次詹員之執勤狀況就決定是否予以留任，而是經過多次的觀察與考核後，認為詹員之執勤狀況非常不好，所以才決定不予錄用，此為本公司的考核與任用之權限。
4. 因此，本公司沒有僱用詹○○之行為，實係因詹員之值勤表現不佳而不予雇用，並非因詹員是工會會員身分而不雇用，兩者之間情況是完全天壤之別，考量的出發點也完全不同，甚至完全無任何「因詹員是工會會員的身分而不予雇用」之意圖。故，本公司並不構成不當勞動行為，亦無違反工會法任一法條。

(五) 相對人倉○○協理所言「不希望在辦公室談團結」、「希望進來就乾乾淨淨的」、「怕工會到時候又發文給台北總公司之行為」乙事，敘述如下：

1. 「不希望在辦公室談團結」：主要係當時有不願提出勞資爭議部份人員，要求相對人主管在上班期間能協調同仁不要再討論勞資爭議的議題，因該議題已嚴重影響其他人員工作情緒，而非不希望談團結。
2. 「希望進來就乾乾淨淨的」：因相對人與上述三員尚無僱用之關係，相對人也無概括承受前一家保全公司對員工的相關權利及義務，以及相對人不介入上述三員與前一家公司間的民事糾紛以及人員年資、特休之相關情事。
3. 「怕工會到時候又發文給台北總公司之行為」：主要係因員工與前一家保全公司間的糾紛而影響到相對人，以避免任一工會或組織對相對人產生不必要之誤會。

(六) 相對人投標政府公標案後得標後，承接國美館之保全業務而與前一家保全公司交接時，對於是否要任用原本在現場之所有保全員乙事，相對人自有考核與裁量之權利與是否任用之權限，並非所有人員一概接收。此情類似於公司併購，收購公司對於被併公司內部人員的行為表現或是對公司是否有利益等行為作全盤考量，當有考核與裁量之權利與是否任用

之權限，此行為並無違法可言。且相對人與良福公司為兩間獨立公司。

- (七) 申請人陳乙○、陳甲○於 12 月 25 日時，與前一家保全公司（即勤益保全公司）間有勞資爭議事項尚未解決，而相對人基於即將接任國美館業務的壓力，必須在 12 月底前將所有的人員全部補足、補齊，以便 1 月 1 日可以順利銜接業務；但因當時申請人仍與勤益保全公司間有勞資爭議，勞健保仍由勤益保全公司加保中，當時也不清楚申請人要協商到什麼時候，相對人公司也無法等申請人到勞資協商結束後再僱用，否則將會缺少 2 至 3 個人力配置，造成相對人有違約之情形而被處罰；再加上相對人在接任國美館保全業務前，仍有許多前置作業必須準備，並非一兩天就可以完成的，以上均顯示相對人於承接此保全業務時，不可能等申請人與勤益保全公司勞資協商結束後，再予以僱用，然後等申請人退保後才在相對人加保。因此，相對人倉○○協理才會多次詢問勞資協商是否已結束，若尚未結束，則需要趕緊招募人力補足缺少的人；若協商已結束，相對人倉○○協理基於願意僱用申請人陳甲○、陳乙○之意願下，才會說「跟督導說看看新人是不是要抽出來一個」，以上均足以證明相對人都是有意願要僱用申請人陳乙○與陳甲○，而是申請人陳乙○與陳甲○自己不願意受相對人僱用，故相對人完全無歧視工會會員或是因員工有工會身分而不予僱用之情形。

(八) 從申請人所提之書狀提及「查國美館於 107 年 12 月間之展場人員有 31 人，加入申請人工會成為會員者共 6 人，…，故除了申請人陳甲○等 3 人外，尚有 3 名申請人工會會員任職於國美館」，該段亦足以證明相對人並無因為任何人具有工會會員身分就不予僱傭，如果 6 個工會會員都不予僱傭，也許才有申請人所說妨礙工會組織或活動之情形；然另外 3 名申請人工會會員於一開始就受僱於相對人，且現在仍然繼續在相對人內服務，相對人未與渠等終止勞雇關係或其他不利益的行為，故相對人沒有因為任何人是工會員工身分就予以拒絕僱傭，當然並無構成申請人所說符合工會法 35 條 1 項 5 款之不當影響、妨礙或工會活動之行為。

(九) 答辯聲明：

駁回申請人之裁決申請。

三、 雙方不爭執事項：

(一) 相對人為國美館 108 年勞務採購標案之得標廠商。

(二) 申請人陳甲○、陳乙○、詹○○於 107 年間由承包勞務採購之勤益保全公司聘用，派至國美館提供勞務。107 年 12 月 3 日申請人工會以國美館及勤益保全公司為相對人，申請勞資爭議調解（參申證 4），上開勞資爭議調解於 107 年 12 月 26 日下午 17 時 20 分達成部分成立、部分不成立之調解結果（參申證 20）。

(三) 107 年 12 月 18 日相對人於國美館內之現場人員休息室召開會議，由相對人詹○○協理擔任主席，主席報告事項包含「說明 1：108 年度由相對人承攬國美館案點展覽現場保全業務。」、「說明 2：承攬契約時間自 108 年 1 月 01 日至 108 年 5 月 31 日，人力需求：定期人力 27 位，不定期人力 7 位」、「說明 8：現有人員若通過安全查核無特殊狀況，可予以沿用無須面試，任用權由公司決定」等事項（參申證 5）。

(四) 相對人曾收受申請人陳甲○、詹○○提出之員工人事資料袋，並由相對人於右上方註記「OK」文字（參申證 11）。

(五) 相對人對國美館勞務採購標案之聘用人員，聘期係從 108 年 1 月 1 日起計，相對人從未於上開勞務採購案聘用申請人陳甲○等三人提供勞務。

(六) 雙方對申證 15 錄音譯文內容均不爭執。

#### 四、 本案爭點：

經審酌雙方主張及所舉事證，本件爭點厥為：

(一) 相對人詹○○協理於 107 年 12 月 25 日，先後向申請人陳甲○、詹○○與陳乙○表示，因申請人陳甲○等三人提出勞資爭議調解而不予僱用之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為？

(二) 相對人詹○○協理於 107 年 12 月 26 日，刻意於員工休息室表示要抽出申請人陳甲○、詹○○、陳乙○之人事資料，

並向申請人陳甲○表示須撤回勞資爭議調解始願僱用，以及退還申請人陳甲○、詹○○之人事資料袋之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為？

（三）相對人詹○○協理於 107 年 12 月 26 日向申請人陳甲○表示，須撤回勞資爭議調解始願僱用之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 2 款之不當勞動行為？

（四）相對人詹○○協理於 107 年 12 月 27 日，向申請人陳甲○、詹○○、陳乙○表示不希望在辦公室談勞資爭議、希望進來就是乾乾淨淨的、怕工會到時候發函很麻煩等行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 2 款及第 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；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 年度勞裁字第 27 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。且同條項第 2 款規定之不當勞動行為類型為「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」，該款之規定亦不以成立僱傭關係及工會會員為要件。再者，同條項第

4 款規定之「對於勞工參與或支持爭議行為」而為之不當勞動行為，非工會會員之勞工亦有可能支持爭議行為，給予工會聲援。從不當勞動行為制度保護之必要性觀之，對於無僱傭關係及非工會會員之勞工，視個案事實在一定情形下，亦有承認其為工會法第 35 條所定之勞工，而有給予保護之必要（本會 101 年度勞裁字第 55 號裁決決定意旨參照）。本件相對人雖以申請人陳甲○、詹○○、陳乙○非其公司人員，辯稱本件並無工會法第 35 條之適用等語，然經審酌卷內相關事證，相對人為國美館勞務採購標案之得標廠商，並於 107 年 12 月 18 日召開會議，報告「現有人員若通過安全查核無特殊狀況，可予以沿用無須面試，任用權由公司決定」等事項（參申證 5），可見其對屬於國美館現有人員之申請人陳甲○等三人得予僱用，屬「即將為勞動契約之雇主」，故申請人提起本件裁決申請，自有工會法第 35 條之適用，合先敘明。

（三）申請人請求確認相對人詹○○協理於 107 年 12 月 25 日，先後向申請人陳甲○、詹○○與陳乙○表示，因申請人陳甲○、詹○○與陳乙○提出勞資爭議調解而不予僱用之行為，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. 申請人固主張相對人詹○○協理曾於 107 年 12 月 25 日，先後向申請人陳甲○、詹○○與陳乙○表示，因申請人陳

甲○等三人提出勞資爭議調解而拒絕僱用等語，惟相對人否認上開事實。為釐清相對人倉○○協理有無上開行為，本會於第三次調查會議詢問申請人陳乙○，其經具結後稱：「107 年 12 月 25 日。倉協理就到展場告知我『對不起，我不能錄用你，因為你跟勤益的法律關係還沒有結束。』」（見本會第三次調查會議紀錄第 3 頁第 24 至 25 行）等語，依其所陳，縱使為真，至多也僅能證明相對人倉○○協理曾於該日對其表示「因為你跟勤益的法律關係還沒有結束」等語，而未能證明相對人倉○○協理曾表示因其提出勞資爭議調解而拒絕僱用等言論。

2. 次查，申請人雖提出劉○○於 108 年 6 月 26 日簽署之兩份聲明書，欲證明展場接待員 107 年（按：聲明書載 108 年應屬誤植）原在職續聘人員僅申請人陳甲○等三人經相對人倉○○協理告知無法僱用，以及對現場勞動條件抗爭之異議者，國美館授權外包公司人事聘用權予以不錄用以利現場管理等事。惟經證人劉○○於本會第四次調查會議證稱：「（請證人看第一張聲明書，第二段第二行稱『出具此書聲明吾人確認……單獨告知無法僱用一事』上述提及之內容是否為真？若是，是如何聽聞？何時聽聞？）是從在職之老同事聽聞，是農曆 108 年過年後老同事聚餐時所述，申請人陳乙○三人沒繼續上班，聽到說公司不續聘他們，他們說好像是因為有參加工會。美術館建議派遣公司不要任用他們，以

上是我當時所聽到的。」、「（請證人看第一張聲明書，第二段第二行稱『陳甲○、詹○○、陳乙○三人為雷德曼保全公司倉○○協理單獨告知無法僱用一事』是否聽聞此事？）我有聽到這段話。」、「（請證人看第二張聲明書倒數第3行，『唯獨對現場勞動條件抗爭之異議者……不錄用以利現場管理。』上述記載是否為真？始末為何？）是，我退休前即有耳聞國美館承辦人及國美館展覽組組長（均非申請人三人，為國美館正職人員）在做這方面的討論（包括有加入工會者不予錄用，因為會爭取勞動條件）…但後來是否採用我不清楚，因為我已經退休了。」、「（證人在兩份聲明書之內容是否間接聽聞而來？）是，都是聽同事講的，我沒有直接跟申請人等三人碰面。」等語（見本會第四次調查會議紀錄第4頁第17至20行、第5頁第1行、第7頁第5行），可知劉○○所出具之兩份聲明書內容，均是其間接聽聞其他同事所述而來，並非申請人等三人親口向其所述，是以，前揭兩份聲明書亦不足以證明相對人倉○○協理曾於107年12月25日，先後向申請人陳甲○、詹○○與陳乙○表示，因申請人陳甲○等三人提出勞資爭議調解而不予僱用之行為。

3. 綜上，申請人就上開事實舉證不足，且目前卷內並無其他佐證相對人倉○○協理曾於107年12月25日，先後向申請人陳甲○、詹○○與陳乙○表示，因申請人陳甲○、詹

○○與陳乙○提出勞資爭議調解而不予僱用之行為，是其主張，自難採信，爰予駁回。

(四) 相對人倉○○協理於 107 年 12 月 26 日中午在國美館員工休息室表示要抽出申請人陳甲○、詹○○、陳乙○之人事資料，並於同日退還申請人陳甲○、詹○○人事資料袋等行為，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：

1. 相對人倉○○協理為工會法第 35 條第 1 項所定之「代表雇主行使管理權之人」：

(1) 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」均可能成為不當勞動行為主體，而何謂「代表雇主行使管理權之人」，有勞動部（前勞工委員會）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。」可供參酌。

(2) 查，倉○○於 107 年 12 月間擔任相對人公司協理，負責臺中地區營運管理，並兼任臺中處處長，為臺中處之負責主管，主要職務內容為：負責大台中地區之保全業務，舉凡公司業績、業務開發、人員招募、人員調度、行政庶務等等，公司大小所有事務，均由其負責，此為相對人

所自承；次查，相對人倉○○協理，擔任 108 年度相對人承攬國美館案點展覽現場保全業務之說明會主席，佈達關於聘用新進人員相關事務（參申證 5），並對與本案爭點攸關之人事聘用事宜，握有一定之核決權，此有證人鄭○○於本會第三次調查會議證稱：「（107 年 12 月底時，您是否有一一詢問未表達留任意願之員工？）我沒有，因為倉○○協理表示他會處理。」、以及其於 107 年 12 月 27 日與申請人陳甲○等三人間之錄音譯文提及：「我隔天就派人進來」、「我今天人就派上來見習了」、「那我會跟督導講。看我的新人是不是要抽出來一個。」等語（參申證 15）足佐，堪認其係相對人臺中地區之保全相關業務主管，且對該區保全人員招募握有一定之核決權，核屬工會法第 35 條第 1 項所定之「代表雇主行使管理權之人」甚明。

2. 申請人工會於 107 年 12 月 3 日向臺中市政府勞工局申請勞資爭議調解，屬申請人陳甲○、詹○○、陳乙○參加之工會活動：

（1）申請人主張申請人陳甲○等三人委由申請人工會於 107 年 12 月 3 日向臺中市政府勞工局申請勞資爭議調解，係為改善或提升勞動條件，且符合申請人工會改善派遣勞工福祉之運動方針等語。

（2）觀申請人工會於 107 年 12 月 3 日向臺中市政府勞工局申請勞資爭議調解書所載內容，已提及申請人工會之會員長

期以派遣或承攬名義於國美館提供勞務，而國美館於 2018 年底對外公告之招標文件，將人力需求部分改為需求最低 10 人，且相關費用依實核銷，嚴重影響申請人工會會員之勞動條件與工作保障等語（參申證 4），雖未見記載申請人陳甲○等三人為上開勞資爭議調解之申請人，或為申請人工會之會員，然於 107 年 12 月 26 日進行上開勞資爭議之調解時，申請人工會（即該案之勞資爭議調解申請人）另主張：「（二）目前有 3 位會員，將服務至 107 年 12 月 31 日止，若新公司來承接，3 位會員有被續用，則請國立美術館要求新公司年資併計，若公司無法提供合適職缺，請求公司給付資遣費及特休未休之工資」、「（五）3 位會員，對於勤益於 107 年 12 月 31 日後所提供之工作認為與原來工作內容有差距，無法接受公司之安排故主張勤益公司給付資遣費及特休未休工資，請求勤益給付陳乙○…陳甲○…詹○○…」，並就上開主張，由申請人工會與勤益保全公司成立陳乙○、陳甲○、詹○○等三人以 107 年 12 月 31 日為離職日，勤益保全公司願給付上開三人若干不等之資遣費及特休未休工資之調解結果（參申證 20），可見上開勞資爭議調解，含有申請人工會會員陳甲○等三人委託申請人工會提出爭取勞動條件之訴求，復徵上開勞資爭議之訴求，牽涉國美館 108 年度人力需求標準，以及接續承攬國美勞務契約之新公司是否應併計原有年資等議

題，核與工會法第 1 條「促進勞工團結，提升勞工地位及改善勞工生活」所定之立法宗旨，以及同法第 5 條第 3 款「勞動條件、勞工安全衛生及會員福利事項之促進」、第 11 款「其他合於第 1 條宗旨及法律規定之事項」所定之工會任務相符，稽此，申請人工會於 107 年 12 月 3 日向臺中市政府勞工局申請勞資爭議調解，應認係屬申請人陳甲○等三人參加之工會活動，而受到法律之保護。

3. 相對人倉○○協理於 107 年 12 月 26 日中午在國美館員工休息室表示要抽出申請人陳甲○、詹○○、陳乙○之人事資料，並於同日退還申請人陳甲○、詹○○人事資料袋等行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為：

- (1) 關於相對人倉○○協理有無於 107 年 12 月 26 日中午在國美館員工休息室表示要抽出申請人陳甲○、詹○○、陳乙○之人事資料乙事，參本會於第三次調查會議詢問申請人陳乙○，其稱：「（12 月 26 日有無見到倉協理？）當日中午休息時間我有見到他，當時大家都在用餐，於是倉協理進來，同事就關心吃飯沒，倉協理表示他才剛跟館方開過會沒吃飯，後來還有說要把三人資料抽出來，他沒有說名字，但我知道他指的就是我們三人。」、「我是當場在休息室聽到他這樣說，他沒有具名，只是說有三人，但我心裡知道，其他同仁也知道他說的是哪三人。這三人除了沒簽離職單，也是 12 月 26 日調解的當事人。」、「（12

月 26 日倉協理說要抽出三人人事資料，證人認為是指三位未繳離職單的人，請問如何確認當時只有三人未繳離職單？）同事間會詢問，當時只有我們三人尚未繳交離職單。」

（見本會第三次調查會議第 10 頁第 22 至 25 行、第 13 頁第 1 至 3 行、第 14 行）；以及相對人之代理人於同日調查會議稱：「26 日是因為館方人事請我們確認留用情形，中午的時候還在勞資協商，勞資協商尚未結束，抽出三人人事資料就是因為他們在勞資爭議中」（見本會第三次調查會議第 10 頁第 22 至 25 行）等語，堪認相對人倉○○協理曾於 107 年 12 月 26 日中午在國美館員工休息室表示要抽出三人之人事資料，且其當時所稱之「三人」，即係指申請人陳甲○、詹○○、陳乙○等三人。

- (2) 其次，關於相對人倉○○協理於同日為上開表示後，有無將申請人陳甲○、詹○○人事資料袋予以退還之行為乙節，參相對人倉○○協理於 107 年 12 月 27 日與申請人陳甲○等三人間之錄音譯文提及：「她站在這個地點。我資料袋還給她之前有跟他做最後一次確認。」、「因為我昨天特地跑過來。然後到那邊。去把資料袋還給妳們…」（參申證 15）；以及相對人之代理人於本會第二次調查會議陳稱：「（請問您總共抽出幾名員工的資料？）我只抽出 2 個。陳乙○是自己沒有放資料袋。」（見本會第二次調查會議第 4 頁第 4 行）等語，足認相對人倉○○協理於同日表示

要抽出申請人陳甲○、詹○○、陳乙○之人事資料後，確有將申請人陳甲○、詹○○人事資料袋予以退還之行為。

- (3) 就前開認定相對人詹○○協理於 107 年 12 月 26 日中午在國美館員工休息室表示要抽出申請人陳甲○、詹○○、陳乙○之人事資料，並於同日退還申請人陳甲○、詹○○人事資料袋等行為，均有不予僱用申請人陳甲○、詹○○、陳乙○之意，核屬拒絕僱用之行為。而相對人詹○○協理為上述拒絕僱用行為時，參相對人之代理人於本會第三次調查會議陳稱：「26 日是因為館方人事請我們確認留用情形，中午的時候還在勞資協商，勞資協商尚未結束，抽出三人人事資料就是因為他們在勞資爭議中」（見本會第三次調查會議第 10 頁第 22-25 行）等語可知，相對人詹○○協理係於知悉申請人陳甲○、詹○○、陳乙○提出勞資爭議之情形下，表示前述言論並事後退回申請人陳甲○、詹○○之人事資料袋，足見其已有不當勞動行為之認識與動機，而該勞資爭議屬渠等參加之工會活動，已認定如上，據此，相對人詹○○協理於 107 年 12 月 26 日中午在國美館員工休息室表示要抽出申請人陳甲○、詹○○、陳乙○之人事資料，並於同日退還申請人陳甲○、詹○○人事資料袋等行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。

4. 相對人倉○○協理於 107 年 12 月 26 日中午在國美館員工休息室表示要抽出申請人陳甲○、詹○○、陳乙○之人事資料，並於同日退還申請人陳甲○、詹○○人事資料袋等行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

(1) 按工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定：「雇主不得當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。」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，只要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，不需再個別證明雇主是否有積極的意思。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、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 年度判字第 563 號判決意旨參照）。

(2) 查，申請人工會為產業工會，係以相關產業內之勞工所組成，而申請人陳甲○、詹○○、陳乙○分別自 93 年 1 月 1 日、96 年 7 月 1 日、102 年 4 月 9 日起即連續受不同派遣公司聘任，並派遣至國美館提供勞務（參申證 7、8）。為改善勞資條件，申請人陳甲○、詹○○、陳乙○於 107 年 12 月間委由申請人工會向要派單位即國美館、107 年派遣公司即勤益保全公司提出勞資爭議調解，卻因此受到 108 年國美館勞務採購標案之得標廠商即相對人，於 107

年 12 月 26 日拒絕僱用，該行為將使有意爭取更佳工作條件之派遣員工，恐擔心受到拒絕僱用或其他不利待遇，而生不敢加入工會組織或參加工會活動之寒蟬效應，甚至，相對人倉○○協理於 107 年 12 月 26 日中午在員工休息室表示要抽出三人人事資料之事，事後並有同事私下提出討論（參申證 17），可見其行為亦對其他同事產生心理上之影響，對申請人工會之組織或活動，造成不當影響、妨礙或限制，應構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

5. 申請人請求確認相對人倉○○協理於 107 年 12 月 26 日向申請人陳甲○表示須撤回勞資爭議調解始願僱用，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為乙節，相對人否認曾表示要求撤回勞資爭議之言論（見本會第一次調查會議記錄第 4 頁第 22 行、詢問會議記錄第 11 頁第 1 行），申請人則提出申請人陳甲○於申證 18、22 曾傳送：「協理的意思也是希望將這個案子撤掉，不要傷到館方，只有我留下來，再加上被要求撤銷案子，如此也太對不起你們」之訊息為憑，然上開訊息係申請人陳甲○於 107 年 12 月 27 日所傳，而非 12 月 26 日，且目前卷內並無其他佐證相對人倉○○協理曾於 107 年 12 月 26 日向申請人陳甲○表示須撤回勞資爭議調解始願僱用之證據資料，是就申請人主張之上開事實，難予採信，爰駁回申請人此部分之請求。

6. 相對人雖抗辯申請人陳乙○已表示不續留之意，故無構成拒絕僱用之情等語，惟查，姑先不論申請人陳乙○於套量制服時所表示不續留之語，真意究係為何，苟若依相對人之認知，申請人陳乙○已無續留之意願，然為何相對人倉○○協理於107年12月26日仍會在國美館員工休息室表示要抽出申請人陳乙○之人事資料？如相對人已認申請人陳乙○並無續留意願，衡情自無需再表達要抽出其人事資料之言論，由此可見，相對人倉○○協理表示上開言論實具針對性，要難謂無不當勞動行為之認識與動機。何況，縱使在勞工提出請求僱用之行為前，如雇主已有預示拒絕僱用之行為，亦無礙於雇主有拒絕僱用行為之認定。是相對人上開所辯，不足採信。

7. 至相對人雖辯稱因申請人詹○○個人執勤表現不佳，故而拒絕僱用云云，然相對人倉○○協理於107年12月26日係以其尚在勞資爭議為由而拒絕僱用，核與前開辯詞矛盾不一，況相對人迄未提出申請人詹○○執勤不佳之事證，是相對人上開所辯，自難採信。

(五) 申請人主張確認相對人倉○○協理於107年12月26日向申請人陳甲○表示，須撤回勞資爭議調解始願僱用之行為，構成工會法第35條第1項第2款不當勞動行為之部分，如前所述，申請人就上開事實之主張舉證不足，且目前卷內

並無相對人倉○○協理曾有上開行為之其他佐證，爰予駁回。

(六) 相對人倉○○協理於 107 年 12 月 27 日表示「就不要辦公室裡再談這件事情」、「我是希望進來就是乾乾淨淨的」、「你那個工會到時候又發函，到時候會很麻煩」等言論，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 2 款及第 5 款之不當勞動行為：

1. 申請人於請求裁決事項四、所主張之相對人倉○○協理行為，因與申證 15 錄音譯文所載原文不符，經本會依調查之事實認定應為「就不要辦公室裡再談這件事情」、「我是希望進來就是乾乾淨淨的」、「你那個工會到時候又發函，到時候會很麻煩」等言論，合先敘明。
2. 相對人倉○○協理於 107 年 12 月 27 日表示「就不要辦公室裡再談這件事情」、「我是希望進來就是乾乾淨淨的」、「你那個工會到時候又發函，到時候會很麻煩」等言論，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為：

(1) 有關申請人陳甲○等三人委由申請人工會於 107 年 12 月間提出之勞資爭議，於 107 年 12 月 26 日下午，達成以 107 年 12 月 31 日作為申請人陳甲○等三人自勤益保全公司離職之日，勤益保全公司並願給付上開三人若干不等之資遣費及特休未休工資等調解結果（參申證 20）。申請人陳乙○遂於 107 年 12 月 27 日上午 10 點 48 分傳送：「倉協理，

早。我是昨日您強調 3 個人的人事資料要抽起來的乙○，打擾了。昨日與勤益的勞務協商會議已結論出將於月底與勤益中止僱傭關係。故協理要收回人事資料予以聘用被抽出的 3 位員工了嗎？盼回覆」予相對人倉○○協理（申證 16、相證 1）。而上述簡訊之「故協理要收回人事資料予以聘用被抽出的 3 位員工了嗎？」內容，係指要交人事資料之意（本會第 3 次調查會議記錄第 12 頁第 4 行參照），加之，相對人倉○○協理於當日收受上開簡訊後，同日下午先與申請人陳乙○討論上開簡訊所提聘用之事，兩人旋即共同步行至國美館內，再與申請人陳甲○、詹○○併同討論聘用之事（參申證 15），可見相對人倉○○協理同日下午已可認知到申請人陳甲○、詹○○、陳乙○等三人，均有於勞資爭議調解結束後向相對人請求聘用之意。

- （2）惟，綜觀申證 15 即 107 年 12 月 27 日下午之錄音譯文全文，不僅未見相對人倉○○協理同意無條件僱用申請人陳甲○等三人之言論，反見其與申請人陳甲○等三人之對話過程中，表示「就不要辦公室裡再談這件事情」、「我是希望進來就是乾乾淨淨的」、「你那個工會到時候又發函，到時候會很麻煩」等言論，帶有要求申請人陳甲○等三人不得再提出勞資爭議調解或不得參加工會活動始願僱用之意涵，然勞工是否提出勞資爭議調解或參加工會活動，當屬其法律上之權利，雇主並無限制之理，何況，相對人

倉○○協理已知渠等所參加之勞資爭議調解均已結束，卻又於討論僱用之過程中，提出上開限制，可見上開限制僅係拒絕僱用之藉詞而已，仍具拒絕僱用之意而構成拒絕僱用之行為。

- (3) 次查，申請人工會寄發之107年12月24日派遣工字(107)第107122401號函，其上明載申請人陳甲○等三人為申請人工會會員（參申證6）等語，而相對人自承於107年12月26日收受上開函文；再者，相對人倉○○協理於同日下午向申請人陳甲○等三人表示：「（歐！他們開會是跟那個公司跟那個工會開。）重點是你們當事人，她們是受託的嘛。一樣同樣的道理嘛。」（參申證15）等語，綜合以觀，堪認相對人倉○○協理於同日下午向申請人陳甲○等三人為拒絕僱用之行為時，已知悉申請人陳甲○等三人為申請人工會之會員，並透過申請人工會提出勞資爭議調解，惟相對人倉○○協理知悉上情卻仍拒絕僱用，自有不當勞動行為之認識與動機，據此，相對人倉○○協理於107年12月27日表示「就不要辦公室裡再談這件事情」、「我是希望進來就是乾乾淨淨的」、「你那個工會到時候又發函，到時候會很麻煩」等言論，構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為。

- (4) 相對人辯稱其知悉申請人陳甲○與勤益保全公司間之勞資關係結束後，有表示要抽出一個新人來給申請人陳甲○，

但其不願留任，故無構成不當勞動行為云云，惟查，相對人倉○○協理雖於107年12月27日向申請人陳乙○告知：「看我的新人是不是要抽出來一個。」(參申證15)等語，但其後即表示「就不要辦公室裡再談這件事情」、「我是希望進來就是乾乾淨淨的」、「你那個工會到時候又發函，到時候會很麻煩」等附條件之限制言論，而如上述，此言論仍應認屬拒絕僱用之行為，故相對人前揭所辯，自無足採。

3. 相對人倉○○協理於107年12月27日表示「就不要辦公室裡再談這件事情」、「我是希望進來就是乾乾淨淨的」、「你那個工會到時候又發函，到時候會很麻煩」等言論，構成工會法第35條第1項第2款之不當勞動行為：

- (1) 申請人主張相對人倉○○協理於107年12月27日間，表示不希望在辦公室談勞資爭議、希望進來就是乾乾淨淨的、怕工會到時候發函很麻煩等行為，係將不加入工會作為申請人陳甲○等三人之僱用條件，以及構成約定不參與工會活動始為僱用之行為，應該當工會法第35條第1項第2款之不當勞動行為。相對人則予以否認，稱上開言論僅是不希望每天都在談勞資糾紛，渠等是否加入工會與相對人無涉，希望能與前公司關係切乾淨等語。
- (2) 按工會法第35條第1項第2款規定：「雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：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。」學說上有認為本款的立法目的應是為了避免雇主事先妨礙勞工之團結權，所以雇主妨礙之手段在解釋上不應侷限於不加入工會以及擔任工會職務，只要可能侵害勞工之團結權者應皆屬之（申請人所提附件 2，黃程貫，不當勞動行為裁決決定與判決之整合型研究計畫：不利益待遇（子計畫一），科技部補助專題研究計畫成果報告，2016 年 10 月，第 8-9 頁參照）。就此，日本勞動組合法第 7 條第 1 款本文後段亦規定：「以勞工不加入工會或從工會退出作為僱用條件」，構成雇主之不當勞動行為。對於此規定之解釋適用，日本學界除認為雇主對於勞工提示或約定上述僱用條件，即成立該款外，亦認為約定以不參加工會活動為僱用條件，也該當於該款規定（菅野和夫，勞動法，2017 年 2 月第 11 版補正版，第 972 頁；盛誠吾，勞動法總論、勞使關係法，2000 年 5 月，第 229 頁；西谷敏，勞動組合法，第 3 版，2012 年 12 月，第 195 頁參照）。上述日本學界之見解當可供我國參考。因此，我國工會法第 35 條第 1 項第 2 款規定，從防範雇主限制勞工團結權之目的而言，解釋上除了不加入工會或擔任工會職務為僱用條件之外，以不參加工會活動為僱用條件當然也包含在內。

（3）綜觀申證 15 錄音譯文之全文，就相對人倉○○協理於 107 年 12 月 27 日與申請人陳甲○等三人間之對話過程，表示

「就不要辦公室裡再談這件事情」、「我是希望進來就是乾乾淨淨的」、「你那個工會到時候又發函，到時候會很麻煩」等言論，帶有要求申請人陳甲○等三人不得參加工會活動始願僱用之意，已如上述，上開言論，核屬以申請人陳甲○等三人不參加工會活動為僱用之條件，有違工會法第 35 條第 1 項第 2 款防範雇主限制勞工團結權之立法目的，構成上開規定之不當勞動行為。

4. 相對人倉○○協理於 107 年 12 月 27 日表示「就不要辦公室裡再談這件事情」、「我是希望進來就是乾乾淨淨的」、「你那個工會到時候又發函，到時候會很麻煩」等言論，帶有要求不得提出勞資爭議或不得參加工會活動始願僱用之意涵，將造成勞工未能參與工會活動，而有礙勞工團結權之行使，亦將使有意爭取更佳工作條件之派遣員工，恐擔心受到拒絕僱用或其他不利待遇，而生不敢加入工會組織或參加工會活動之寒蟬效應，對申請人工會之組織或活動，要難謂無不當影響、妨礙或限制，亦構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
5. 相對人辯稱於 107 年 12 月 27 日前申請人陳乙○未提出想要留任之意，故同年月 27 日以簡訊告知想要任職時，相對人已補齊所有人員並開始到案場內見習，自然不想再做任何人員異動云云，然查，相對人倉○○協理於同年月日下午與申請人陳甲○等三人之對話提及：「他跟妳談的部分，然後跟

妳們抗爭的訴求，覺得 ok，因為通常像這種東西通常都不會留下來。妳懂嗎？」、「那原則上是這樣子，如果要做，那我覺得這事情就是到此為止。妳懂我意思嗎？就到此為止。妳懂我的意思嗎？」「我不要再有談這個一件事情。我們不希望…那就好好把它處理好就好。就不要辦公室裡再談這件事情。這樣子就好了…」、「我是希望進來就是乾乾淨淨的」、「你那個工會到時候又發函，到時候會很麻煩」（見申證 15）等語，隱含提出勞資爭議訴求之員工，通常是不會續用之意，並帶有要求求職者不得提出勞資爭議調解、或不得參加工會活動始能僱用之意涵，是相對人辯稱係因補齊所有人員理由而拒絕僱用申請人陳乙○云云，自難採信。

- 六、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 項及團體協

約法第 6 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 項及團體協約法第 6 條第 1 項規定者，裁決委員會於依據勞資爭議處理法第 51 條第 2 項命相對人為一定行為或不行為之處分（即救濟命令）時，則宜以樹立該當事件之公平勞資關係所必要、相當為其裁量原則。本會就本件裁決事件所為之裁決主文即足以符合事件之公平勞資關係所必要及相當之裁量原則，故本會無需再發布救濟命令。

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

八、據上論結，本件裁決申請為一部有理由、一部無理由，爰依勞資爭議處理法第 44 條第 1 項、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 劉志鵬

康長健

張詠善

侯岳宏

林垠君

張國璽

黃雋怡

蘇衍維

吳慎宜

中 華 民 國 1 0 8 年 8 月 3 0 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。