

勞動部不當勞動行為裁決決定書

102 年勞裁字第 62 號

【裁決要旨】

- 1、按不當勞動行為制度之目的在保障勞工安心行使憲法所保障之團結權、團體協商權及團體爭議權，避免遭受雇主不當之侵害，故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，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。舉例而言：(1) 工會會員遭到雇主解僱，工會得以該會員之前雇主為對象提起退職條件之團體協商，而若提起團體協商後，該雇主未誠實協商時，可能構成不當勞動行為；(2) 企業併購時，預定存續公司如對預定消滅公司之工會會員有不當勞動行為時，該預定存續公司與預定消滅公司之工會會員間雖尚未發生勞動契約關係，亦可能該當不當勞動行為之雇主。
- 2、其次，現行工會法關於工會組織，已不限於同一廠場或同一事業單位，而是擴大及於具有控制從屬關係之複數雇主。至於何等範圍內之複數雇主應包含於工會法第 6 條第 1 項第 1 款所稱「具有控制與從屬關係之企業」之概念內，應視個案具體事實，參照公司法第 369 條之 2 第 1 項規定，併就形式面及實質面審查，以判斷事業間是否具控制與從屬關係，同時尚應以促進勞工團結權為判斷基準，舉例而言：(1) 母子公司關係中，如果子公司形骸化，

子公司勞工之勞動條件實際上均由母公司支配決定時，在此限度內，母公司可能該當不當勞動行為之雇主（臺北高等行政法院101年度訴字第1389號判決參照）。(2) 母子公司關係中，即使子公司具有實體，如果母公司對子公司之勞動條件等具有具體支配決定之權限時，在此限度內，亦有該當不當勞動行為雇主之可能。(3) 雖然不是直接雇主，但擁有相當於勞動契約上雇主之部分地位與權限，基於該部分之地位與權限，得支配或決定勞工之勞動條件者，在此限度內，亦得認定為係不當勞動行為所規範之雇主。例如：要派公司使用派遣公司所僱用之員工時，如對於該等派遣員工之勞動條件等具有得與派遣公司等同而視之具體支配決定權限時，在此限度內，有該當不當勞動行為雇主之可能(參照日本東京大學荒木尚志教授著「勞動法」第2版、第632頁以下、有斐閣、2013年5月)。蓋唯有如此解釋，方足以落實建構不當勞動行為救濟制度之立法目的。

【裁決本文】

申 請 人：邱○○

住高雄市

莊○○

住高雄市

劉○○

住屏東市

陳甲○○

住高雄市

范○○

住高雄市

申請人共同代：張○○、陳乙○○、洪○○

理人

以上均住高雄市

申請人：台灣通信網路產業工會

設高雄市新興區東海街 51-2 號

代表人：張○○

住同上

相對人：中華電信股份有限公司

設台北市中正區信義路一段 21-3 號

代表人：蔡力行

住同上

相對人：宏華人力資源股份有限公司

設台北市中正區信義路一段 21-3 號 5 樓

代表人：劉伴和

住同上

相對人共同代：張玉希律師、楊詠誼律師

理人

以上均設臺北市中正區南昌路二段 70 號 10 樓之

2

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）103 年 6 月 6 日詢問程序終結，裁決如下：

主 文

申請人裁決之申請駁回。

事實及理由

壹、程序部分：

申請人邱○○、莊○○、劉○○、陳甲○○、范○○（下稱邱○○等 5 人）均屬第三人吉宏興業有限公司（下稱吉宏公司）員工，與相對人宏華人力資源股份有限公司（下稱宏華公司）間並未締結勞動契約，但渠等主張相對人宏華公司違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款，未錄取渠等為派駐中華電信股份有限公司（下稱中華電信公司）客服人員，而以宏華公司為請求救濟之對象；且渠等於 103 年 1 月 11 日補充理由（一）狀追加中華電信公司為相對人，所持理由為：（一）宏華公司為中華電信公司百分之百持股成立之子公司；（二）宏華公司 102 年度遴選派駐中華電信公司客服人員面試階段之口試委員均為中華電信主管，面試委員中，宏華公司總經理鄭○○即為中華電信公司之人事處處長等語。對此，相對人代理人張玉希律師於本會第一次調查會議時抗辯：（一）宏華公司雖為中華電信公司百分之百轉投資，但此次遴選派駐中華電信公司客服人員是由宏華公司舉辦，所以與中華電信無關，故不應該將中華電信列為相對人；（二）請本會調查追加中華電信公司是否已逾裁決申請期限等語；就此，申請人工會代表張○○陳稱：「我們認為中華電信應該是本件裁決救濟之對象，理由是：宏華公司是中華電信百分之百轉投資公司，且宏華公司總經理鄭○○先生同時也擔任中華電信人資處副總經理及

人事處長，宏華公司 102 年遴選派駐中華電信公司客服人員徵選須由中華電信公司客服中心主任級推薦，始得參與遴選，並且相關口試主管均為中華電信公司主管，因此，我們認為中華電信公司也是這次宏華遴選客服人員的雇主。」；就此，相對人代理人張玉希律師復抗辯：「一、考試簡章需要什麼單位的推薦才具備應考資格，是宏華公司的決策，並不因為推薦單位就變成是本次僱傭關係的雇主。二、鄭○○先生是宏華公司的總經理，同時也是中華電信公司人力資源處的副總經理，他是以宏華公司總經理的身分擔任此次考試的口試委員。三、此次招考人數有相當數量，所以口試委員除了宏華公司人員之外，也有請其他公司派員支援（再查報）。」等語。

按不當勞動行為制度之目的在保障勞工安心行使憲法所保障之團結權、團體協商權及團體爭議權，避免遭受雇主不當之侵害，故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，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。舉例而言：（1）工會會員遭到雇主解僱，工會得以該會員之前雇主為對象提起退職條件之團體協商，而若提起團體協商後，該雇主未誠實協商時，可能構成不當勞動行為；（2）企業併購時，預定存續公司如對預定消滅公司之工會會員有不當勞動行為時，該預定存續公司與預定消滅公司之工會會員間雖尚未發生勞動契約關係，亦可能該當不當勞動行為之雇主。

其次，現行工會法關於工會組織，已不限於同一廠場或同一事業單位，而是擴大及於具有控制從屬關係之複數雇主。至於何等範圍內之複數雇主應包含於工會法第 6 條第 1 項第 1 款所稱「具有控制與從屬關係之企業」之概念內，應視個案具體事實，參照公司法第 369 條之 2 第 1 項規定，併就形式面及實質面審查，以判斷事業間是否具控制與從屬關係，同時尚應以促進勞工團結權為判斷基準，舉例而言：(1) 母子公司關係中，如果子公司形骸化，子公司勞工之勞動條件實際上均由母公司支配決定時，在此限度內，母公司可能該當不當勞動行為之雇主（臺北高等行政法院 101 年度訴字第 1389 號判決參照）。(2) 母子公司關係中，即使子公司具有實體，如果母公司對子公司之勞動條件等具有具體支配決定之權限時，在此限度內，亦有該當不當勞動行為雇主之可能。(3) 雖然不是直接雇主，但擁有相當於勞動契約上雇主之部分地位與權限，基於該部分之地位與權限，得支配或決定勞工之勞動條件者，在此限度內，亦得認定為係不當勞動行為所規範之雇主。例如：要派公司使用派遣公司所僱用之員工時，如對於該等派遣員工之勞動條件等具有得與派遣公司等同而視之具體支配決定權限時，在此限度內，有該當不當勞動行為雇主之可能（參照日本東京大學荒木尚志教授著「勞動法」第 2 版、第 632 頁以下、有斐閣、2013 年 5 月）。蓋唯有如此解釋，方足以落實建構不當勞動行為救濟制度之立法目的。據此析述如下：

關於申請人能否以宏華公司為請求救濟對象？申請人邱○○等 5 人主張參加宏華公司 102 年遴選派駐中華電信公司客服人員徵選作業，因宏華公司以渠等具有工會幹部身分而未予錄取，宏華公司構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不利益待遇等語。本會認為邱○○等 5 人與宏華公司間固尚未發生勞動契約關係，然如上所述，為確保勞工行使勞動三權，工會法第 35 條所稱之雇主本不以勞動契約上之雇主為限，果若握有決定締結勞動契約權限者於招

募員工時，基於不當勞動行為之認識，對於具有工會幹部身分者刻意不予錄取，亦會構成本條第 1 項第 1 款之不利益待遇，故申請人邱○○等 5 人以宏華公司為對象而請求裁決救濟，本屬合法。

其次，關於申請人邱○○等 5 人能否以中華電信公司為裁決救濟之對象？關於此節，雙方均不爭執：(1) 宏華公司是中華電信百分之百轉投資公司，且(2)宏華公司總經理鄭○○先生同時也擔任中華電信人資處副總經理及人事處長，(3)宏華公司 102 年遴選派駐中華電信公司客服人員徵選須由中華電信公司客服中心主任級推薦，始得參與遴選。至於口試委員之組成部分，經本會諭示後，相對人答辯(二)狀陳報：「A25 及 A28 試場口試委員學經歷如下：A25 試場甲委員：碩士、宏華公司高階主管。乙委員：碩士、宏華公司高階主管。丙委員：學士、中華電信人力資源處高階主管。A28 試場丁委員：碩士、宏華公司高階主管兼中華電信人力資源處高階主管。戊委員：碩士、中華電信數據分公司會計處高階主管。3、己委員：學士、中華電信人力資源處高階主管。」，可見有 3 位中華電信公司人力資源處高階主管分別擔任 A25 試場及 A28 試場之口試委員，且其中 A28 試場 3 位口試委員均屬中華電信高階主管，自此以觀，中華電信公司高階主管實質上握有重大影響口試成績之權限。其次，據申請人邱○○於本會第一次調查會議時陳稱：「我在吉宏興業有限公司任職之前，是由另一家人力派遣公司（萬寶華）僱用，派駐在中華電信工作。101 年 3 月 29 日現場的萬寶華專門負責管理派遣員工的小組長通知我說，自 4 月 1 日開始不再續約，我認為是因為當時我在申請人工會擔任副理事長，為會員爭取很多的權益所致，事後透過申請人工會向中華電信反映，並以吉宏公司為對象，向高雄市政府勞工局申請勞資爭議調解且成立，所以就轉由吉宏公司繼續僱用並派駐中華電信擔任相同之客服工作」，據此可見邱○○在受僱於宏華公司（中華電信公司轉投資設立之人力派遣公司，且以派遣客服人員至中華電

信公司擔任客服工作為其主要業務)之前,曾經分別受僱於第三人萬寶華公司、吉宏公司,該兩家公司均屬人力派遣公司,且均受中華電信公司委託招募勞工後派遣至中華電信公司工作,而自邱○○歷任萬寶華公司、吉宏公司,均能持續受派遣至中華電信公司擔任相同之客服工作,依照常理推斷,中華電信公司對於受其委託之第三人萬寶華公司、吉宏公司之員工是否僱(留)用?以及被派遣至中華電信公司擔任何種職務?應具有重大影響力,關於此點,徵諸申請人莊○○稱:自96年8月被派駐在中華電信2-5(123)客服工作已經7年;申請人陳甲○○稱:自98年10月被派駐在中華電信2-8(090)行動客服工作已經5年多;申請人劉○○稱:我與莊○○都在2-5客服中心,我自94年8月起派駐在中華電信工作迄今;申請人范○○稱:自98年10月起派駐在中華電信2-8(090)客服中心工作迄今(見本會第一次調查會議紀錄)等語,更可證明中華電信公司對於人力派遣公司所僱用員工之僱(留)用具有重大影響力,否則申請人等當不可能於歷任不同人力派遣公司後尚能長期繼續於中華電信公司擔任相同之客服工作。綜上所述,申請人邱○○等5人以未獲宏華公司錄取係因受到宏華公司之母公司即中華電信公司影響為由,而以中華電信公司為請求不當勞動行為救濟之相對人,亦屬可採。

附帶說明者,申請人台灣通信網路產業工會係以服務台灣地區電信網路產業勞工為會員所成立之工會,申請人邱○○等5人既屬其會員,且分別擔任副理事長等職務,則申請人工會主張其幹部邱○○等5人遭受宏華公司不當勞動行為時,本得以宏華公司為相對人請求救濟;其次,中華電信公司係以從事通信網路為業,申請人工會主張中華電信公司對其會員邱○○等5人未獲宏華公司錄取涉有不當勞動行為,自亦得以中華電信公司為本件相對人而請求救濟。

關於申請人提起本件裁決之申請是否逾越期限部分,經查宏華公

司於 102 年 12 月 18 日以電子郵件通知邱○○等 5 人有關本件遴選結果，嗣邱○○等 5 人與申請人工會於 102 年 12 月 31 日提出本件裁決之申請，再於 103 年 1 月 11 日以補充理由（一）狀追加相對人中華電信公司，並未逾越勞資爭議處理法第 39 條第 1、2 項及第 51 條第 1 項所定申請裁決 90 日之期限甚明。

據上，申請人等以相對人宏華公司及中華電信公司為相對人提起本件裁決之申請，應屬合法。

貳、實體部分：

一、申請人請求、主張：

（一）中華電信公司百分之百轉投資宏華公司於 102 年度徵選派駐中華電信公司客服人員遴選（簡章見附件二）過程中，涉嫌違反工會法第 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…」，對擔任台灣通信網路產業工會（下稱申請人工會）幹部邱○○等 5 人施以不利待遇，5 人長期擔任中華電信公司委外人員期間，成績表現優異在案可查：

邱○○（工會副理事長）：平時成績均保持在前三名；曾獲選萬寶華（承包中華電信公司客服之派遣公司）優秀員工識別獎，於一線值機期間伴隨行銷皆名列前茅，上線 4 個多月即被徵為 FCR 客服，二年即晉升二線輔導員，個人的工作態度認真且負責任。

陳甲○○（工會監事）：幾乎每月均獲頒績效獎金 500 元至 1500 元不等、榮獲 101 年度客服之星，從未曾遲到、早退；出缺勤良好，工作態度認真且負責任。

莊○○（工會理事）：幾乎每月均獲頒績效獎金 500 元至 1500

元不等、榮獲 101 年度客服之星，未曾遲到、早退或缺曠班；工作態度認真且負責任。

范○○（勞資會議勞方代表）；擔任客服第一線人員時，頻繁領取獎班津貼，專業表現均堪同仁典範，主管曾撥放其錄音檔供同仁學習，亦協助糾正同仁應答話術。晉升二線輔導員後，出缺勤正常，名次也都名列前茅，工作態度認真且負責任。

劉○○（工會候補理事）；表現名列前茅，工作態度認真且負責任。

5 人表現優異，特獲中華電信各客服作業中心內部肯定，並主動推薦名列為宏華遴選派駐中華電信公司客服人員之名單，豈料當事人卻疑似因擔任申請人工會幹部、勞資會議協商代表，經常出面為派遣勞工發聲、爭取權利，最終竟全數未獲宏華公司所錄取，其單位主管皆深覺不可思議，宏華公司遴選過程中，刻意對擔任工會幹部之上述當事人為不利待遇至為明顯，懇請貴會協助調查，以還工會幹部一個公平之工作權。

（二）請求裁決事項：

相對人宏華公司與中華電信公司於徵選派駐中華電信公司客服人員遴選過程中，違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款，對擔任台灣通信網路產業工會幹部邱○○、莊○○、劉○○、陳甲○○、范○○施予不利益待遇，已成立不當勞動行為；並請求相對人宏華公司應錄取邱○○、莊○○、劉○○、陳甲○○、范○○為宏華公司派駐中華電信公司客服人員。

（三）其餘主張詳見歷次書狀及調查程序筆錄。

二、相對人中華電信公司及宏華公司之答辯

- (一) 申請人工會係屬產業工會，並非相對人之企業工會，更與相對人無直接關係。
- (二) 相對人宏華公司 102 年 10 月辦理之客服人員招募，係以人力派遣公司派遣至相對人中華電信公司客服中心，服務滿 2 年以上，且最近 2 年作業中心績效評核成績均列優等（前 30%）以上之現職客服委外人員為對象，此觀遴選簡章壹、一、學經歷條件之內容即明（請參見申請人申請書附件二），亦即得以參加遴選之應考人，皆屬各該客服作業中心之績優委外員工，並非僅有申請人屬於績優人員。
- (三) 又依據遴選辦法學經歷條件第 4 點之規定，參加此次遴選人員，必須由客服作業中心主任推薦，始得參加遴選，而客服作業中心主任均為相對人中華電信公司之主管，且依據申請人所提資料，申請人邱○○等 5 人於參加本次招募前，即已擔任申請人台灣通網工會幹部，但相對人中華電信公司仍推薦申請人邱○○等 5 人參加本次遴選，足證相對人並無因申請人邱○○等 5 人擔任申請人工會幹部而受有任何影響，否則斷無予以推薦之理。
- (四) 復依本次遴選簡章參、三甄選成績及四、錄取方式之規定，錄取標準係依據作業中心推薦成績佔 40%，口試成績佔 60%之加權計算，並依各中心名額擇優排序而定。口試成績係由相對人宏華公司敦聘之 3 位口試委員，分別依據應考人當天繳交之書面資料，以及儀態、表達能力與口試問答臨場表現來進行總體性評分，而口試委員並不知悉申請人邱○○等 5 人有擔任申請人台灣通網工會幹部之事實，且相對人宏華公司亦未提供應考人推薦成績予口試委員參考，完全由口試委員憑藉其專業能力及客觀角度予以評分，充分具備獨立性與公平性。

(五)末查相對人宏華公司辦理招募遴選作業，一向秉持公平、公正、公開之原則，冀期遴獲最佳人才為公司所用，對於應考人是否具有工會背景與是否獲致遴用，實無任何關連，更無可能劃地自限，摒棄人才於外，抑減公司發展之理。再者，本次遴選因名額有限，落榜者高達二百餘人，並非僅有申請人邱○○等 5 人，且其中推薦成績優於申請人而仍落榜之應考者，亦所在多有，今申請人於落榜後，不思反躬自省，反而誣指相對人因其為申請人工會幹部而不予錄取，企圖推翻考試結果，如此不僅對於其他應考人顯失公平，更將使工會幹部成為考試特權階級，因為無論其甄試成績如何，企業主必須予以錄用，否則即以違反工會法相脅，勢將嚴重斷傷企業主擇優遴選人才及公平遴選之原則，更有違工會法第 35 條第 1 項第 1 款之立法本旨。

(六)申請人邱○○等 5 人於報告時所附之履歷及自傳，均未提及有關擔任申請人工會之職務，因事涉個資，如有必要，鈞會可命申請人自行提出或正式行文向相對人宏華公司函調，以符規定。

(七)吉宏公司派駐 A25 及 A28 之員工各約 150 人、160 人，依據系爭簡章壹、一、2「最近 2 年作業中心績效成績均列優等(前 30%)以上」之規定，符合推薦規定之人數 A25 及 A28 各約 50 人、53 人。再者，依據系爭簡章參、二、(一)「由中華電信客服作業中心主任綜合考量客服人員最近 2 年之績效評核成績、發展潛能、溝通與管理潛能、及團隊精神等，擇優推薦適任之優秀人員，推薦名額為該中心錄取名額之 2 倍人選。」，換言之，A25 及 A28 得推薦之人數各為 20 人及 28 人，而在客服中心推薦之初，即有各約 30 人及 25 人未能獲得推薦，而推薦考量因素，作業中心績效成績僅為其中之一，其餘尚包含發展潛能、溝通與管理潛能及團隊精神，換言之，相對人當初推薦渠等參加遴選，即已明確顯示對於申請人邱○○等 5 人並無

任何成見，否則當初即大可不予推薦。再者，申請人工會會員，依據其章程第 6 條：「凡贊同本會宗旨、凡服務台灣地區通信網路產業工作，年滿廿歲、有行為能力，填具入會申請書，經理事會通過，並繳納入會費後，為個人會員。」之規定，並無特別限制，而依據媒體報導，其招募會員對象，主要為各電信產業相關公司之委外員工（被證 1），與相對人並無直接關連，而申請人等 5 人均在南部地區服務，其所提之報名履歷及自傳，亦無記載曾擔任申請人工會之經歷，而口試委員則為北部地區非相對人客服中心之高階主管，與申請人邱○○等 5 人既無嫌隙，亦不知悉渠等 5 人擔任申請人工會幹部，更無詢問其等 5 人有關擔任申請人工會職務情形，所為評分，均係依據專業判斷而為，絕無因其等擔任工會幹部而有任何不公之處，今申請人以個人主觀意見，率稱係擔任申請人工會職務而遭打壓，實為無稽之臆測之詞，並無足採。

（八）綜上所陳，申請人邱○○等 5 人指稱其等因擔任申請人工會幹部，相對人始不予錄取，純屬誣攀之詞，絕非事實。為此，懇請駁回裁決之申請。

（九）其餘參見調查程序會議紀錄及相對人提出之書狀與證物。

三、雙方不爭執之事實：

（一）申請人邱○○等 5 人分別擔任申請人工會副理事長等職務，參加宏華公司 102 年度徵選派駐中華電信公司客服人員之遴選。102 年 12 月 18 日接到宏華公司未獲遴選之通知。

（二）宏華公司是中華電信公司百分之百轉投資公司。

（三）宏華公司總經理鄭○○先生同時擔任中華電信人資處副總經理及人事處長。

(四) 宏華公司 102 年遴選派駐中華電信公司客服人員徵選，須由中華電信公司客服中心主任級推薦，始得參與遴選。

四、本案爭點：

申請人邱○○等 5 人未獲宏華公司錄取為派駐中華電信公司客服人員，宏華公司與中華電信公司是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為？

五、按不當勞動行為裁決制度創設的立法目的，在於避免雇主以其經濟優勢的地位，對勞工於行使團結權、團體協商權及團體爭議權時，採取反工會組織及相關活動之不當勞動行為，並能快速回復受侵害勞工之相關權益。因此，與司法救濟相較，不當勞動行為之行政救濟之內容，除了權利有無之確定外，在判斷上更應以避免雇主之經濟優勢地位的不法侵害及快速回復勞工權益之立法目的為核心，以預防工會及其會員之權利受侵害及謀求迅速回復其權利。基此，就雇主之行為是否構成不當勞動行為的判斷時，應依勞資關係脈絡，就客觀事實之一切情狀，作為認定雇主之行為是否具有不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之情形；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。

本會經審酌雙方主張及所提出之證據，宏華公司未錄取申請人邱○○等 5 人為派駐中華電信公司客服人員，並不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為，中華電信公司亦不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為，理由如下：

(一) 相對人宏華公司 102 年度遴選派駐中華電信公司客服人員簡章第 3 頁參、三、徵選成績：作業中心推薦成績佔 40%，口試成績佔 60%之標準，並無針對性：

申請人邱○○主張：「依照遴選簡章之規定分為：推薦階段及甄選階段。在推薦階段，雖然我在 2-8 中心二線輔導員中，績效評核成績是第 3 名，但在主管推薦時卻變成第 5 名，後來我出席口試，成績公布後就落榜，迄今仍不知道我的口試成績。成績公布之後，現場之中華電信客服作業中心王○○主任，他告訴我說這次的遴選結果感到遺憾，對於像我這樣績優人員未能獲得聘用感到意外。當時我有請王主任幫我瞭解口試成績之情形，王主任答稱時機尚未到。口試當天，多數參加口試完畢之同仁，表示口試題目很難，不知如何回答，但我個人對答如流，可是公布結果後，該等表達不知如何回答之同仁反而獲得錄取。」、申請人莊○○：「我自 96 年 8 月被派駐在中華電信 2-5 (123) 客服工作已經 7 年，從 100 年 5 月開始擔任申請人工會理事迄今，我們單位未公布同仁之績效成績，但我榮獲 101 年度客服之星（每年自 2-5 作業中心及高雄 1999 市政專線所有客服人員中選出一名，但 102 年度並未公布客服之星的當選人選），幾乎每個月都有領到績效獎金 500 元至 1500 元，通常必須是 2-5 排名前四分之一才可領取（本單位目前人數約有 40 餘名），我未曾遲到早退或缺曠職。此次遴選作業，2-5 作業中心並未公布績效評核排名及主管推薦排名，但我參加口試的感覺，回答還算順暢，我也聽到其他參加口試的同仁覺得說口試很難，不知如何回答，但是他們卻有錄取。」、申請人陳甲○○：「我自 98 年 10 月被派駐在中華電信 2-8 (090) 行動客服工作已經 5 年多，從 102 年 5 月開始擔任申請人工會監事迄今。自 99 年上半年獲中華電信指派擔任 VIP 客戶客服專員。99 年 6 月間，獲公司主管推薦擔任二線輔導人員，但我認為剛進公司不久，尚待學習，所以予以婉拒，但這個代表公司很肯定我。此次遴選，我績效考評成績第 2 名（總數 140 餘名），主管推薦排名未公告，參加口試時，我也覺得對答如流，當時我聽到不知如何回答口試委員的同仁後來獲得錄取。榮獲

101 年度客服之星，幾乎每個月都有領到績效獎金 500 元至 1500 元，也未曾遲到早退。」、申請人劉○○：「我與莊○○都在 2-5 客服中心，我自 94 年 8 月起派駐在中華電信工作迄今，於 100 年 5 月開始擔任申請人工會候補理事，自 103 年 3 月起才擔任申請人工會理事，我曾經擔任萬寶華公司及吉宏公司勞資會議的勞方代表。去（102）年 10 月間，中華電信 2-5 客服中心主管陳丙○○管理師打手機給我，告知符合公司客服人員遴選資格，問我有無接受推薦之意願，本單位推薦員額為 20 名等語，我答稱願意接受。我在口試時，口試委員表達我是第一批進入中華電信委外的客服人員，如果我是宏華公司的員工，公司要派任我擔任主管，要派我到台南工作或是夜間大夜班工作是否願意接受，我答稱願意，因為與我向來從事的工作內容相同，而且九年來我都從屏東每天通勤到左營上班，我認為我的口試對答如流。」、申請人范○○：「我自 98 年 10 月起派駐在中華電信 2-8（090）客服中心工作迄今，我自 100 年 9 月起加入申請人工會會員，我受僱於吉宏公司期間就擔任勞資會議勞方代表迄今。我在二線輔導員迄今，績效考核成績都在本客服中心第 4 名左右，大約在去（102）年 10 月間，主管通知包括我在內的同仁說，推薦參加宏華公司之遴選，我表示同意，但我不知道推薦名次。口試時，我也對答如流，但我聽到其他表示口試困難的同仁後來卻獲錄取。」等語（均見本會第一次調查會議紀錄）。

經查宏華公司 102 年度遴選派駐中華電信公司客服人員簡章參記載：「一、遴選方式：第一階段為資格審查（客服作業中心推薦），第二階段口試。二、推薦方式：（一）由中華電信客服作業中心綜合考量客服人員最近 2 年之績效評核成績、發展潛能、溝通與管理潛能、及團隊精神等，擇優推薦適任之優秀人員，推薦名額為該中心錄取名額之 2 倍人選。（二）略。三、

甄選成績：作業中心推薦成績佔 40%，口試成績佔 60%。」，自此以觀，遴選方式分為：第一階段為資格審查（客服作業中心推薦），第二階段口試，而甄選成績：作業中心推薦成績佔 40%，口試成績佔 60%，可見口試成績所佔比例超過推薦成績。對於此項標準之設定，據相對人代理人張玉希律師陳稱本次係宏華公司第一次甄選，並無前例（見本會第二次調查會議紀錄），而此項甄選標準本為相對人宏華公司立於遴選單位得自由設定，除非有其他具體事證足以證明宏華公司設定此項標準時已預存對申請人工會或其會員之偏見，否則尚難執口試成績所佔比例高於推薦成績比例一節，遽謂相對人宏華公司所訂遴選簡章對申請人邱○○等 5 人及申請人工會會員有針對性。

（二）申請人邱○○等 5 人主張推薦成績甚佳，口試成績亦佳，理應獲得錄取，未獲錄取係因擔任申請人工會幹部所致等語，本會審視相對人所提出 A25 試場及 A28 試場應考人員成績，析述如下：

有關 A25 試場部分，應試人員共 20 名，應錄取名額為 10 名。其中劉○○推薦成績為 90.71，排名第 20 名，口試成績 79.67，排名第 18 名，總成績為 84.08，名次為第 19 名，可見劉○○推薦成績及口試成績均未進入前 18 名之內，未獲遴選似屬自然；其次，莊○○推薦成績為 94.69，排名第 2 名，口試成績 80.00，排名第 16 名（A25 試場部分，應試人員口試成績最高者為 91.00），總成績為 85.88，名次為第 14 名，可見莊○○未獲錄取的主因在於口試成績不佳。

有關 A28 試場部分，應試人員共 28 名，應錄取名額為 14 名。其中邱○○推薦成績 94.46，排名第 5 名，口試成績 82.00，排名第 17，名次為第 15 名，屬落選第 1 名，總成績為 86.99，與獲得錄取最後一名之總成績 87.27，相距甚微；范○○推薦

成績 93.43，排名第 7 名，口試成績 81.67，排名第 20 名，總成績為 86.37，名次為第 18 名；陳甲○○推薦成績 92.64，排名第 15 名，口試成績 81.67，排名第 20 名，總成績為 86.06，名次為第 19 名。邱○○、范○○及陳甲○○未獲錄取的主因係口試成績不佳，將總成績分數拉低，致未獲錄取。

承上，申請人莊○○、邱○○、范○○及陳甲○○未獲錄取之主因在於口試成績不佳，就此，陳甲○○陳稱：「當時口試時，未主動或被口試委員詢問是否擔任申請人工會的事情，但我強烈懷疑在口試結束至確定錄取名單前，宏華公司會向中華電信公司查詢我是否有擔任申請人工會幹部之事宜。」、范○○陳稱：「口試時未主動或被口試委員詢問是否擔任勞資會議勞方代表的事情，但我擔任勞資會議勞方代表的事情，在中華電信公司內部有公告，所以我也強烈懷疑在口試結束至確定錄取名單前，宏華公司會向中華電信公司查詢我是否有擔任勞資會議勞方代表等之事宜。」（見本會第二次調查會議紀錄），然而陳甲○○與范○○並未能舉證宏華公司有向中華電信公司查詢渠等 2 人擔任工會幹部之事證，但對於口試時未主動或被口試委員詢問是否擔任申請人工會幹部或勞資會議勞方代表的事情，2 人陳述則屬一致；且本會於第二次調查會議時諭示申請人邱○○、莊○○與劉○○於 7 日內以書面說明口試時是否曾經主動或被詢問擔任申請人工會幹部之事宜，但渠等 3 人並未再提出說明。因之，有關宏華公司是否曾向中華電信公司查詢邱○○等 5 人是否擔任申請人工會幹部職務一節，申請人等終未能證明；而依照常理，口試成績之好壞，涉及應試人員臨場表現與口試委員主觀評價等諸多因素，第三人甚難以事後角度論斷口試成績是否公平。次查，宏華公司 102 年度遴選派駐中華電信公司客服人員簡章第 3 頁參、三、徵選成績：作業中心推薦成績佔 40%，口試成績佔 60%之標準，口試成績所佔比例

高於推薦成績，固使口試成績足以左右應試人員錄取與否之結果，然如上所述，除非有事證足以證明宏華公司設定此項甄選標準時已經存有差別待遇申請人等工會幹部之惡意，否則尚難執此論斷相對人宏華公司有不當勞動行為。何況，以 A28 試場為例，甲君推薦成績為 96.80（係推薦成績最高分），口試成績僅為 77.33，名次為 21 名，乙君推薦成績為 96.14（係推薦成績次高分），口試成績為 76.33，名次為 27 名（倒數第 2 名），皆未獲錄取，亦可佐證口試成績本屬主觀，繫乎應試人員臨場表現與口試委員主觀評價，尚難以口試成績不佳，推論相對人宏華公司有不當勞動行為。其次，如上所述，有 3 位中華電信公司人力資源處高階主管分別擔任 A25 試場及 A28 試場之口試委員，且 A28 試場 3 位口試委員均屬中華電信高階主管，然而並無證據足以證明該等中華電信高階主管於口試時有差別待遇邱○○等 5 人之言行，從而，申請人此部分之主張當無可採。

（三）相對人尚無其他構成不當勞動行為之事證：

依照宏華公司 102 年度遴選派駐中華電信公司客服人員簡章，報名時應檢附履歷表與自傳，就此，本會於第二次調查會議時詢問：「（提示：申請人邱○○、莊○○、劉○○、陳甲○○、范○○之履歷及自傳）請問申請人在履歷及自傳上有無記載擔任申請人工會之事宜？」，申請人工會代表人張○○：「無。」，故除非有其他事證，否則宜認定宏華公司委請之口試委員事先應不知悉申請人邱○○等 5 人具有申請人工會幹部身分；其次，有關相對人宏華公司或中華電信公司是否可能於口試結束後修改成績？相對人代理人張玉希律師於本會第二次調查會議時答稱：「口試成績就我的理解是當場評分，當場由口試委員簽名、押日期。」，據此，似可佐證宏華公司於口試後尚不至於與中華電信公司溝通而調整口試分數。

申請人復稱：100 年 5 月 13 日立法委員羅淑蕾及潘孟安曾舉辦探討中華電信公司派遣人員相關權益公聽會，申請人邱○○以申請人工會副理事長身分與會，同時與會者尚有中華電信公司謝○○副總經理（見申證 4）等語，經查宏華公司係於 102 年 10 月舉行本件遴選客服人員作業，距 100 年 5 月已經有相當時日，邱○○出席上述公聽會一節，是否係造成未獲宏華公司錄取之原因？邱○○並未有具體舉證；其次，謝○○亦未擔任宏華公司本次遴選作業 A25、A28 之口試委員，從而，尚難推認相對人中華電信公司或宏華公司於遴選作業中有針對申請人等之不當勞動行為。

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

七、據上論結，本件裁決申請為無理由，依勞資爭議處理法第 46 條第 1 項、第 51 條第 1 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

吳慎宜

劉師婷

侯岳宏

蔡正廷

蘇衍維

吳姿慧

康長健

王能君

中 華 民 國 1 0 3 年 6 月 6 日

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 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 個月內向臺北高等行政法院（臺北市士林區文林路 725 號）提起行政訴訟。