

1 勞動部不當勞動行為裁決決定書

2 110 年勞裁字第 45 號

3 【裁決要旨】

4 一、工會法第 37 條第 2 項固規定工會無法依該條第 1 項第一款至第
5 三款之規定自行宣告解散或無從依章程運作時，法院得因主管機
6 關、檢察官或利害關係人之聲請解散之。然倘該雇主、代表雇主
7 行使管理權之人，或受雇主、代表雇主行使管理權之人之指示、
8 暗示、通謀、容許、默認，或體察雇主或代表雇主行使管理權人
9 之意所為之第三人，向法院提起解散工會之聲請，係出於不當勞
10 動行為之認識或意思所為，不當影響、妨礙或限制工會之成立、
11 組織或活動，仍應認雇主此舉構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款
12 之不當勞動行為。

13 二、本件向臺灣新北地方法院聲請解散申請人工會之聲請，雖為相對
14 人公司人員以外之第三人「孫甲○」所為，然由孫甲○與擔任相
15 對人美麗華開發公司董事之「孫乙○」為兄弟之親屬關係，而
16 「孫乙○」不僅於美麗華開發公司分割前長期擔任美麗華開發公
17 司之「董事」，且於分割後繼續擔任美麗華開發公司之董事、以
18 及杏美公司之副總經理，並長期代表美麗華開發公司、杏中公
19 司、杏美公司、美杏公司出席與申請人工會之勞資爭議調解或協
20 商程序，甚至代表前開四家公司與申請人工會簽署協議書等情，
21 故「孫乙○」乃居於代表相對人美麗華開發公司、杏中公司、杏
22 美公司、美杏公司之雇主或實際負責人之地位，堪可認定。復參
23 諸孫甲○成為美麗華開發公司股東至今近 15 年來，均未於相對
24 人公司擔任任何職務，亦未參與或經營管理相對人公司之事務、
25 或代表相對人公司與申請人工會進行過任何交涉或協商等，其一
26 反常態、逕行向法院聲請解散申請人工會，甚至於聲請狀中細數
27 相對人公司與申請人工會間近來之爭議事項細節，以及向法院聲

1 請解散工會之時間點，與相對人等四家公司在系爭分割後辦理第
2 一次之勞資會議勞方代表選舉，兩者在時間上乃具有高度之密接
3 性；綜觀申請人工會所提之前揭事證，應可認定「孫甲○」並非
4 單純僅係基於相對人公司之股東或第三人之身分而提起解散工會
5 之聲請，或非出於居於代表相對人美麗華開發公司、杏中公司、
6 杏美公司、美杏公司之雇主或實際負責人地位之孫乙○之指示、
7 通謀、容許、默認，或體察孫乙○之意所為。

8 三、且查，工會組織內部成員之組成、工會會員名單、以及代扣會費
9 狀況等，為工會核心自治事項，應不容他人任意取得、干涉或介
10 入該等資訊；尤其，實務上為了不讓加入工會之勞工因畏懼遭雇
11 主敵視或報復，工會會員名單多為隱密事項。故相對人美麗華開
12 發公司股東孫甲○於該訴訟程序中，聲請法院命申請人工會提出
13 「最新完整全部工會會員名單」之行為，將可能遭致申請人會員
14 擔心因此遭雇主敵視或對其為相關不利益待遇等，或造成相對人
15 員工被相對人刺探、監視、掌控其參與申請人工會與否等情事，
16 因此不敢加入申請人工會甚至退出工會，有弱化工會活動之虞。
17 綜上，相對人美麗華開發公司股東孫甲○此舉，既難認定並非出
18 於居於代表相對人美麗華開發公司、杏中公司、杏美公司、美杏
19 公司之雇主或實際負責人地位之孫乙○之指示、通謀、容許、默
20 認，或體察孫乙○之意所為，故應屬相對人美麗華開發公司之支
21 配介入行為。是以，相對人美麗華開發公司因股東孫甲○向法院
22 提出解散申請人工會之聲請，並於該訴訟中向法院聲請命申請人
23 工會提出「最新完整全部工會會員名單」等行為，構成工會法第
24 35 條第 1 項第 5 款支配介入之不當勞動行為。

25 四、相對人美麗華開發公司於分割前乃在營運高爾夫球場相關項目，
26 嗣雖分割為杏中、杏美、美杏公司，然由相對人美麗華開發公
27 司、杏中、杏美、美杏等四家公司登記之負責人均為「黃世
28 杰」，登記之公司所在地址亦均相同，以及杏中、杏美、美杏公
29 司之董事長黃世杰均為代表相對人美麗華開發公司之法人董事，

1 且杏中、杏美、美杏公司為美麗華開發公司百分之百持股之控制
2 從屬公司，以及分割、留用後，編制上分屬杏美、美杏公司之場
3 務人員均仍共同排班、業務相通，且工作內容、工作區域均相
4 同。甚且，編制上分屬杏美、美杏公司之人員黃甲○、黃乙○，
5 其請假/核假之一階、二階、三階主管均同為李○○（編制上隸
6 屬於美麗華開發公司）、黃世杰（為美麗華開發公司、杏中、杏
7 美、美杏公司四家公司登記之負責人）、孫乙○（編制上隸屬於
8 杏美公司）；其一階、二階與三階之主管，編制上所屬之公司，
9 或則相同，或則相互交錯，根本無法區辨各人員請假之審核及准
10 駁究係由何一公司所為等情，足認美麗華開發公司縱分割為杏
11 中、杏美、美杏公司後，均仍係在相同場址、以相同之代表人、
12 相通之業務營運高爾夫球場相關項目，具有實體同一性。

13 五、工會依勞資會議實施辦法規定之權能辦理勞資會議勞方代表選
14 舉，核屬工會法第5條第11款：「工會之任務如下：…十一、其
15 他合於第一條宗旨及法律規定之事項」等關於工會任務之規定，
16 自屬工會活動，應無疑義。相對人一方面透過將美麗華開發公司
17 分割為杏中、杏美、美杏等三家與美麗華開發公司具實體同一性
18 之公司，以及透過美麗華開發公司為杏中、杏美、美杏三家公司
19 百分之百持股之控制公司、對三家公司間之實質影響力，於分割
20 時進行人員留用之安排，造成該四家公司之員工人數均未達設立
21 各該公司企業工會人數30人之結果；另一方面又藉由系爭分
22 割、人員留用安排所致生之結果，否認申請人於系爭分割行為前
23 之企業工會地位，並於分割基準日110年5月8日後之短短兩日
24 即110年5月10日旋即不約而同於同一日頒布相仿之勞資會議
25 勞方代表選舉公告（包括格式及文字均相仿、投票地點相同、以
26 及有意參選者亦均係向編制上隸屬於杏中公司之「高○○」副理
27 辦理登記等），嗣雖因疫情延期舉辦，然於110年9月28日即再
28 度於同日以相仿之內容公告、並於110年10月間分別逕自辦理
29 勞資會議勞方代表之選舉，造成申請人工會於系爭分割行為前，

1 原依法得辦理勞資會議勞方代表選舉之事務活動，卻在相對人公
2 司系爭分割行為後，實體上雖具同一性、卻單單僅因形式上成為
3 不同法人格之四家公司，即因此導致申請人工會原先得辦理勞資
4 會議勞方代表選舉之事務活動遭剝奪之結果。相對人此舉顯已對
5 申請人工會原得辦理勞資會議勞方代表選舉此一工會活動產生不
6 當之影響，甚至可能致使工會會員或員工對於申請人工會或參與
7 申請人工會活動之合法正當性產生質疑。故相對人美麗華開發公
8 司、杏中公司、杏美公司以及美杏公司分別於110年10月12、
9 13、14、15日逕自辦理各該公司勞資會議勞方代表選舉之行為，
10 構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。

11 六、另按勞資會議實施辦法第22條規定，勞資會議之決議，應由事
12 業單位分送工會及有關部門辦理；核其規定目的，乃為使工會、
13 以及相關部門得以知悉、瞭解與工會會員、員工之勞動條件等權
14 益相關之勞資會議決議內容，進而協助工會會員、員工保障其勞
15 動權益。因此，申請人工會發函向相對人要求提供各該公司勞資
16 會議紀錄之行為，應屬依循工會保障會員勞動條件等權利之運動
17 方針所為之行為，應肯認屬工會活動之範疇。故相對人美麗華開
18 發公司、杏中公司、杏美公司以及美杏公司拒絕提供申請人工會
19 勞資會議會議紀錄，以及稱各該公司目前並無工會之行為，既屬
20 基於前揭藉由系爭分割行為形成形式上四家不同法人格之公司
21 後，逕自辦理勞資會議勞方代表選舉，否認並剝奪申請人工會於
22 系爭分割前原得依法辦理勞資會議勞方代表選舉之事務、以及申
23 請人於系爭分割前為相對人美麗華公司企業工會之地位等，同一
24 不當勞動行為認識之延續；且其拒絕提供該勞資會議記錄、以及
25 稱各該公司目前並無工會之行為，不僅將使申請人工會無法直接
26 協助其會員了解與其勞動條件及權益相關之勞資會議決議內容，
27 亦可能致使工會會員或員工對於申請人工會之合法正當性產生懷
28 疑。故應認相對人拒絕提供申請人工會勞資會議會議紀錄，以及
29 稱各該公司目前並無工會之行為，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。

【裁決本文】

申請人：新北市美麗華開發股份有限公司暨子公司企業工會

代表人：黃文正

設桃園市八德區介壽路一段 199 號 3 樓

共同代理人：劉冠廷律師

陳宣劭律師

複代理人：王婷律師

均設：台北市中山區南京東路 2 段 90 號 15 樓

相對人：美麗華開發股份有限公司

杏中經營股份有限公司

杏美投資經營股份有限公司

美杏投資經營股份有限公司

共同代表人：黃世杰

設：新北市林口區下福里大水湳路 99 號

共同代理人：陳金泉律師

葛百鈴律師

黃胤欣律師

複代理人：吳宗奇律師

均設：台北市中正區重慶南路三段 57 號 3 樓

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）111 年 10 月 21 日詢問程序終結，並於同日作成裁決決定如下：

主 文

一、相對人美麗華開發股份有限公司因其股東孫甲○，於 110 年 10

1 月 13 日向臺灣新北地方法院聲請解散申請人，並向法院聲請調
2 查證據，要求申請人提供「最新完整全部會員名單」之行為，構
3 成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

4 二、相對人美麗華開發股份有限公司、杏中經營股份有限公司、杏美
5 投資經營股份有限公司、美杏投資經營股份有限公司分別於 110
6 年 10 月 12、13、14、15 日逕自辦理各該公司勞資會議勞方代表
7 選舉之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

8 三、相對人美麗華開發股份有限公司、杏中經營股份有限公司、杏美
9 投資經營股份有限公司、美杏投資經營股份有限公司於 110 年 12
10 月 1 日分別以美開字第 11012001 號函、杏中字第 11012001 號
11 函、杏美字第 11012001 號函、美杏字第 11012001 號函文拒絕提
12 供申請人勞資會議會議紀錄，並稱「目前本公司並無工會」之行
13 為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

14 四、相對人美麗華開發股份有限公司、杏中經營股份有限公司、杏美
15 投資經營股份有限公司、美杏投資經營股份有限公司應於收受本
16 裁決決定書之日起 5 日內於附件 1 至附件 3 所示之公佈欄，以不
17 小於 16 號之標楷體字型將裁決主文公告 30 日以上，並將事證送
18 交勞動部存查。

19 五、申請人其餘裁決之請求駁回。

20

21 事實及理由

22 壹、程序部分：

23 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
24 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
25 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
26 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、次按申請人於 110 年 12 月 17 日向本會提起本件裁決申請，其請
求裁決事項為：(一) 確認相對人於 110 年 10 月 12、13、14、15
日逕自辦理美麗華開發股份有限公司、杏中經營股份有限公司、
杏美投資經營股份有限公司以及美杏投資經營股份有限公司勞
資會議勞方選舉，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動
行為。(二) 確認相對人美麗華開發股份有限公司、杏中經營股份
有限公司、杏美投資經營股份有限公司以及美杏投資經營股份有
限公司於 110 年 12 月 1 日發文拒絕給予申請人工會勞資會議會
議紀錄，並宣稱「目前本公司並無工會」，構成工會法第 35 條第
1 項第 5 款之不當勞動行為。(三) 相對人應公告確認申請人工會
為相對人組織範圍內之合法工會組織。查相對人美麗華開發股份
有限公司、杏中經營股份有限公司、杏美投資經營股份有限公司
以及美杏投資經營股份有限公司之勞資會議勞方選舉係發生於
同年 10 月 12 日至 15 日期間(申證 4)，是以申請人之上開請求，
自事實發生之次日起至申請日止，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。

三、另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)。

四、查申請人提出本件裁決後，於 111 年 1 月 14 日以不當勞動行為
裁決追加及變更請求裁決事項暨補充理由狀變更與追加請求裁
決事項為「(一) 確認相對人於民國 110 年 10 月 13 日透過其股

東孫甲○向臺灣新北地方法院聲請解散申請人，並向法院聲請調查證據，要求申請人提供「最新完整全部會員名單」、要求相對人美麗華開發股份有限公司提出「代扣工會會費名單」之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。(二) 確認相對人於民國 110 年 10 月 12、13、14、15 日逕自辦理美麗華開發股份有限公司、杏中經營股份有限公司、杏美投資經營股份有限公司以及美杏投資經營股份有限公司勞資會議勞方選舉之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。(三) 確認相對人於民國 110 年 12 月 1 日以美開字第 11012001 號函、杏中字第 11012001 號函、美杏字第 11012001 號函、杏美字第 11012001 號函發文拒絕提供申請人勞資會議紀錄，並宣稱『目前本公司並無工會』之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。(四) 命相對人於本裁決決定書送達翌日起 10 日內，於相對人公司網站及實體布告欄公告確認申請人為相對人組織範圍內之合法工會組織，並將事證送交勞動部存查。」經核變更後第二至四項請求，僅係就原申請書請求之文字為修正與調整；而追加之第一項請求，雖與原請求裁決事項非同一事實，惟皆源於申請人工會及相對人間之爭議，且追加後不致影響調查程序之進行，對相對人亦無程序上之不利益，基於紛爭解決一次性，爰同意申請人之追加請求。

貳、 實體部分：

一、 申請人之主張及請求：

(一) 雙方過往勞資關係脈絡簡述：

- 1、 申請人成立於 105 年 12 月 8 日（申證 1，當時為美麗華開發股份有限公司企業工會），自成立起相對人（當時為美麗華開發股份有限公司）與申請人間爭議迭起，於 106 年至 107 年

1 間，就加班費、特休、勞保投保日期等議題，為會員爭取權益
2 而與相對人提起爭議，相對人對申請人產生嫌惡，開始進行打
3 壓申請人工會之行為。

4 2、 於 107 年間，相對人（當時為美麗華開發股份有限公司）取
5 消年終獎金、尾牙，甚至在申請人及會員積極爭取後一舉公告
6 資遣共 15 名會員，此一解僱行為業經 107 年勞裁字第 5 號裁
7 決決定認定構成不當勞動行為，解僱行為無效（申證 2）。

8 3、 另於 107 年間，相對人（當時為美麗華開發股份有限公司）
9 復與申請人間就球場場務工作外包事宜發生爭議，因公司無
10 協商誠意，申請人工會遂發動罷工，雙方嗣就外包事宜簽訂團
11 體協約。詎料，於 109 年，相對人即惡意違反團體協約，經申
12 請人提起不當勞動行為裁決及民事給付違約金之訴，前者業
13 經 109 年度勞裁字第 20 號裁決決定認定構成不當勞動行為在
14 案（申證 6）；後者訴訟繫屬於臺灣新北地方法院審理中（案
15 號：110 年度重勞訴字第 3 號）。

16 4、 相對人美麗華開發股份有限公司多次打壓申請人之行為屢遭
17 認定構成不當勞動行為後，報復工會並規避前開團體協約義
18 務，成立由其百分之百持股之杏中經營股份有限公司、杏美投
19 資經營股份有限公司、以及美杏投資經營股份有限公司等三
20 間公司，藉企業併購法規定，以新舊雇主商議不留用為由，解
21 僱申請人理事長及會員，以此打壓工會，申請人為此所逼，不
22 得不於 110 年 5 月發起第二次罷工。相對人上開解僱申請人
23 會員之行為，亦經 110 年勞裁字第 12 號裁決決定認定構成不
24 當勞動行為（申證 3）。由上可知，相對人多次打壓申請人及
25 申請人幹部及會員之行為，相對人對於申請人具有高度敵對
26 性，顯而易見。

5、 本件爭議與相對人於 110 年 5 月 8 日異常分割行為係基於同一打壓、弱化申請人之勞資脈絡，其中，請求裁決事項第二、三項之事實顯為相對人分割後所導致之必然結果，而請求裁決事項第一項亦像相對人透過股東而欲消滅申請人之打壓行為之一，是不可割裂相對人惡意分割之背景事實，而應綜合一切勞資脈絡進行本件審酌。

(二) 相對人於 110 年 10 月 13 日透過其股東孫甲○向臺灣新北地方法院聲請解散申請人，並向法院聲請調查證據，要求申請人提供「最新完整全部會員名單」、要求相對人美麗華開發股份有限公司提出「代扣工會會費名單」之行為，應構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

1、 自 105 年申請人成立以來與相對人迭起爭議，兩造長期處於緊張對立之勞資關係，相對人對於申請人具有高度敵對性，本件聲請亦屬相對人打壓、瓦解申請人之行為一環：

(1) 迄今為止，相對人多次打壓申請人以及申請人之會員，業經勞裁會 107 年勞裁字第 5 號、109 年勞裁字第 20 號以及 110 年勞裁字第 12 號裁決決定認定相對人違法解僱申請人會員以及惡意違反協議等行為構成不當勞動行為在案。足見兩造長期處於緊張對立之勞資關係，相對人對於申請人具有高度敵對性。

(2) 申請人先前於 110 年 5 月中旬發起長達百日之第二次罷工，於申請人罷工甫結束，相對人對於申請人之態度更為敵視，甚至迫切希望申請人組織完全消滅。本件亦屬相對人為了影響、妨礙申請人組織所採取之手段之一，差別僅係相對人欲透過法院此一管道，以合法聲請解散申請人為表象，行惡意瓦解申請人之實，嚴重危害申請人之團結權。

2、 本件聲請解散申請人之行為主體雖係第三人，然應係相對人所指示、通謀、容許、默認該第三人所為，核屬可歸責於雇主之支配介入不當勞動行為：

(1) 裁決會歷來見解（附件 1：100 年勞裁字第 3 號裁決決定、附件 2：102 年勞裁字第 6 號裁決決定）明確承認即使非由雇主本身直接參與，然其指示、通謀、容許、默認第三人為支配介入行為，屬於可歸責於雇主之支配介入不當勞動行為。學說上則以「可歸責於雇主之支配介入行為」為討論，乃立論於實際上作成不當勞動行為者，外觀形式上並非雇主，亦非代表雇主行使管理權之人，但仍應使其不當勞動行為歸責於雇主，而落實對於勞工之保護。

(2) 本件聲請法院解散申請人之聲請人孫甲○應為相對人美麗華開發股份有限公司之董事孫乙○之弟弟。又觀聲請人孫甲○聲請解散申請人時之持股數（申證 9）與截至 109 年 9 月 10 日董事孫乙○所持股份數完全相同（持有股份數皆為 630,000 股）（申證 10：「經濟部商工登記公示資料查詢頁面－公司基本資料－最後核准變更日期 109 年 9 月 10 日／董事孫乙○持有股份數」），本件聲請疑為相對人欲藉由「表面上看似與工會間較無嫌隙、立場中立之股東」而非「對於工會而言身分較為對立、敏感之董事」作為提起本件解散工會之聲請人，而由相對人董事孫乙○之弟弟孫甲○作為提起本件解散申請人之聲請人。據此，應得推知，其目的顯係欲藉由法院此一管道，以合法聲請解散申請人工會之假象，行惡意瓦解申請人工會之實。

(3) 聲請人孫甲○與相對人董事孫乙○為親屬關係，又其持股數竟巧合地完全相同，似有股份移轉之情，本次解散工會之聲請

1 應係相對人指示第三人即股東孫甲○所為。

2 (4) 縱認相對人無直接指示，其亦有通謀、容許、默認之情事。首
3 先，相對人從申請人成立起至今，對於申請人之態度極為敵
4 視，蓋申請人之成立背景係相對人與相對人員工間就延長工
5 時工資以及排班等勞動條件問題屢生爭議，相對人員工即透
6 過組織申請人工會，以追討相對人短發之延長工時工資，並於
7 106 年新北市政府勞工局勞資爭議調解會議成功爭取排班制
8 度之改善（申證 11），未料，當時相對人即以申請人工會正
9 當性不足為由，拒絕將勞資會議紀錄送交市政府。此外，申請
10 人於 109 年第二屆會員大會辦理勞資會議勞方代表選舉，遭
11 相對人以否定申請人舉辦該次選舉之公正性為由，拒絕將勞
12 資會議勞方代表名單報請主管機關備查，然實際上係為相對
13 人不滿選舉結果（申證 12）。

14 (5) 再參本件行為人於相對人公司組織之地位，相對人美麗華開
15 發股份有限公司之董事長黃世杰以及執行董事尤○○實際上
16 較少直接親自管理球場事宜，而球場以及勞工之實質管理者
17 為身兼副總之董事孫乙○，其屢次為上述拒絕承認申請人合
18 法地位、拒絕送交勞資會議紀錄等打壓申請人之行為，而本件
19 行為人即為其弟孫甲○。無論其等之股份流動關係為何，參酌
20 上揭相對人對於申請人平時之敵意態度，以及本件行為人於
21 相對人之地位為相對人副總之弟弟等事實綜合判斷，顯可推
22 論縱認相對人無直接指示，亦難認其無任何通謀、容許、默認
23 之情事，是系爭支配介入行為應可歸責於相對人。

24 3、 孫乙○為相對人之副總經理，實質上管理公司，於勞資爭議調
25 解程序或協商程序中皆擔任資方代理人，諸如：申請人成立後
26 106 年 1 月 24 日申請之第一件勞資爭議調解（請求給付加班

費)、106 年 9 月 19 日申請之第二件勞資爭議調解(場務部排班爭議及請求給付加班費)、108 年 8 月 28 日 LPGA 外包人力協商程序、109 年 3 月 18 日申請之勞資爭議調解(相對人違反協議,進用外包人員),以及 109 年 5 月 29 日申請之勞資爭議調解(相對人片面變更工作時間爭議)等(申證 21)另外,孫乙○並於相對人分割計畫會議中積極提議不留任申請人理事長黃文正(申證 22)尤有甚者,孫乙○更於申請人 110 年罷工期間,於 110 年 7 月 10 日開車逼近糾察線叫囂,嗣又於 110 年 8 月 5 日集合非申請人會員提油進球場(申證 29)。足見孫乙○對於申請人及申請人幹部自始至今皆懷有強烈敵意。自其於相對人所扮演之角色為實質管理員工並對外處理涉及申請人之勞資爭議,且長期對於申請人懷有敵意觀之,其應對本件裁決案件其有相當程度之指示。

4、相對人指示、通謀第三人聲請解散申請人於法無據,並無理由,僅係打壓申請人之手段,且實質上對於申請人已然造成組織存續上之危險,核屬不當影響工會組織存續及運作之支配介入行為:

(1) 按工會法第 37 條第 1 項、第 2 項規定,利害關係人依工會法第 37 條第 2 項規定聲請法院解散工會,須同時符合「工會會員人數不足」以及「致無法召開會員大會或會員代表大會,而使工會無法繼續正常運作」此二要件。按裁決會歷來見解認為,成立支配介入不當勞動行為,應以雇主之行為客觀上已達到具有影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之「危險」為已足,不需確實已有實害之發生作為支配介入不當勞動行為成立之結果要件。

(2) 查,本件申請人不僅無「無法繼續正常運作」之情形,甚至還

1 持續與相對人進行罷工後續團體協約之協商（申證 13），並
2 且持續處理相對人與申請人會員或其他勞工間之勞資爭議，
3 充分發揮維護勞動權益、提升勞動條件之工會功能；又聲請人
4 就申請人是否確因會員人數不足而無法自行宣告解散或無從
5 依章程運作乙事，並未說明、主張，復未舉出任何相關事證足
6 資證明，聲請人之請求顯不符工會法上開規定要件，僅係為了
7 打壓、消滅申請人所為之手段，對於申請人已然造成組織存續
8 上之危險。

9 (3) 再查，本件相對人指示、通謀第三人提起聲請解散申請人，雖
10 然民事程序尚未完結，申請人尚未確實被解散，然相對人行為
11 於形式面上，業已對於申請人之組織存續造成嚴重之危害，於
12 實質面上，相對人此舉將必然導致相對人員工對於申請人之
13 合法地位心生質疑，而不可能有加入申請人之動機與拉力；甚
14 至亦會造成申請人內部會員之恐慌，深怕自己事後被法院認
15 定為加入非法工會組織或參與非法工會活動等，而受到法律
16 程序之追訴，或被相對人秋後算帳等；綜上，相對人系爭行為
17 對於申請人內部向心力以及外部影響力皆有嚴重之打擊，客
18 觀上已然達到影響申請人組織存亡並阻礙申請人活動之危險
19 結果，而不待申請人確實被法院宣告解散而受有實害，即已構
20 成支配介入行為。

21 5、 相對人指示、通謀第三人向法院聲請調查證據，要求申請人提
22 供「最新完整全部會員名單」、要求相對人美麗華開發股份有
23 限公司提出「代扣工會會費名單」之行為，已構成違法雇主監
24 視行為，核屬工會法第 35 條第 1 項第 5 款支配介入行為之一
25 種：

26 (1) 「按美國全國勞動關係法（NLRA）第 8 條（a）（1）禁止

1 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
2 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
3 同行為（concerted activity）時加以監視（surveillance）或刺
4 探（spy），將會產生寒蟬效應而破壞受僱人進行協同行為
5 之努力，向來被美國全國勞動關係委員會（NLRB）認為構
6 成違法行為（Comfort, Inc., 152 NLRB No 106

7 （1965）, Aladdin Gaming LLC, 345 NLRB No 41（2005））。除
8 非雇主具有監視之正當理由（legitimate justification, Athens
9 Disposal Co., 315 NLRB No 14（2000）），雇主不得藉由聽
10 聞受僱人有關工會活動之對話、觀察參與工會會議之人員，
11 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
12 會之人。雇主亦不得製造受僱人遭監視之印象（fostering the
13 impression upon employees that the Respondent was keeping
14 union activities under surveillance, Idaho Egg Producers, 111
15 NLRB No 12（1955））」105 年勞裁字第 21 號（附件 3）、
16 108 年度勞裁字第 19 號裁決決定（附件 4）參照。

17 （2）承上，其中「製造監視之印象」不以確實對於工會活動加以監
18 視為必要，僅需行為有合理造成受僱人遭監視之印象即足，與
19 直接進行監視行為兩者行為態樣迥異，然亦屬雇主監視行為，
20 此有上開比較法案例 Idaho Egg Producers, 111 NLRB No 12
21 （1955）可資參考。

22 （3）工會組織內部成員之組成以及代扣會費狀況等，為工會核心
23 自治事項，應不容他人任意取得、干涉或介入該等資訊。實務
24 上為了不讓加入工會之勞工因畏懼遭雇主敵視或報復，工會
25 會員名單多為隱密事項，申請人應無提供會員名單之義務，且
26 聲請人聲請法院命相對人提供代扣會費會員名單，對於申請

人會員而言亦將產生工會會員身分曝光之不利益。

(4) 相對人指示、通謀聲請人所聲請調查上開證據內容之提供，無非將使勞工因畏懼其工會會員之身分曝露，而被列為黑名單、貼標籤，而可能遭致雇主敵視或對其為相關不利益待遇等，或造成相對人員工被相對人監視、掌控其參與申請人工會與否、參與之積極度等情事，因此不敢加入工會甚至退出工會，有弱化工會活動、甚或動搖工會組織存續之虞，對於工會之負面影響甚鉅，同時應已構成「製造受僱人遭監視之印象」此一違法監視行為態樣，核屬工會法第 35 條第 1 項第 5 款之支配介入不當勞動行為態樣類型之一。

6、相對人分割前，申請人並非採代扣會費，直至 110 年曾有 29 人自行繳交會費，於 110 年申請人罷工雙方協商期間，相對人即主動提出工會會員以代扣會費為限之要求，嗣申請人方改採代扣會費，足見相對人亟欲掌握申請人工會會員名單。

7、臺灣新北地方法院於 111 年 6 月 9 日以 110 年度勞聲字第 13 號民事裁定（申證 28）駁回聲請人解散工會之聲請。該裁定理由先認定聲請人非屬工會法第 37 條第 2 項所定之利害關係人，聲請程序上於法無據。實體事項上則以申請人持續為會員處理勞資爭議及促進勞動條件，並未因人數不足而影響正常會務，故仍具有團體組織性，是本件聲請解散工會為無理由。由此裁定可知，基於保障勞工勞權與工會組織自主精神，原則上應由工會自行決定組織之籌組、運作及解散等事項，非得由旁人任意介入。

(三) 相對人於 110 年 10 月 12、13、14、15 日逕自辦理美麗華開發股份有限公司、杏中經營股份有限公司、杏美投資經營股份有限公司以及美杏投資經營股份有限公司勞資會議勞方選舉之行

為，應構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

- 1、勞資會議議事範圍皆係與勞工之勞動條件具有直接關聯，申請人所推派之代表於勞資會議中不僅可以追蹤並督促相對人關於決議事項之具體辦理情形，更可以於勞資會議中針對勞動條件、工會環境及其他福利等事項直接訴求、進行溝通協調，更掌握勞基法同意權事項之實質決定權，攸關會員及勞工權益之爭取。是以，勞資會議對於申請人而言，當屬重要。
- 2、按選舉時間、地點以及選舉方式等皆會影響選舉人投票意願甚至進而影響投票結果，又選舉方式（諸如採取全額連記法抑或限制連記法；採事前登記制印入選票、按應選出名額劃定空白欄位由選舉人填寫，或兩者同時採用等）亦會對於選舉結果直接造成影響。而選舉之辦理單位得以對於上開選舉程序加以選擇並掌握，故由何人辦理選舉本身即至關重要。
- 3、相對人美麗華公司自成立以來，即不斷對於勞資會議勞方代表選舉加以干涉。相對人於 96 年第一屆勞資會議後（任期 96 年 5 月至 99 年 5 月），即以「爾後幾屆委員因當時本公司無企業工會，故經勞資雙方同意給予連任至今」為由，未再向主管機關報核，經主管機關於 106 年發函認定現存勞資會議違法，並要求相對人重新辦理選舉（申證 23）於 106 年 11 月 20 日申請人辦理第一次選舉，相對人卻拒絕將勞資會議勞方代表名單送交主管機關核備，嗣於 109 年 11 月 24 日申請人辦理第二次選舉，相對人又因不滿選舉結果而稱選舉欠缺公正性，拒絕將勞資會議勞方代表名單送交主管機關備查（申證 12）。
- 4、兩造針對勞基法上同意事項持續產生爭議，申請人僅得藉由勞資爭議調解之方式爭取工時之相關權益：

1 (1) 申請人成立前，相對人即於 96 年第一屆勞資會議後（任期 96
2 年 5 月至 99 年 5 月）通過加班、變形工時等勞基法所定勞資
3 會議同意事項。

4 (2) 於 105 年申請人成立後，於 106 年 1 月 9 日首先針對場務部
5 排班方式，行文要求未經協商不得調動休息日、例假且及國定
6 假日，後再行文相對人要求進行協商（申證 31-1、31-2），
7 然相對人於同年 6 月 8 日公告於同年 15 日召開勞資會議，
8 意即拒絕與申請人協商（申證 31-3）。

9 (3) 106 年 7 月 18 日相對人持續拒絕與申請人協商場務排班方式，
10 並且片面公告勞資會議已通過四週變形工時（申證 31-4），
11 申請人僅得於 106 年 8 月 27 日三度發函要求相對人針對場務
12 部排班方式進行協商（申證 31-5）。106 年 8 月 30 日兩造進
13 行協商（申證 31-6），然相對人副總孫乙○於會議中辱罵工
14 會，並威脅將要以外包人力裁去整個場務部，此經 107 年度
15 勞裁字第 5 號裁決決定引用並認定相對人對於申請人具有強
16 烈敵意且具針對性（申證 2 第 19-20 頁）。

17 (4) 106 年 9 月 7 日申請人第四度發函要求相對人協商，反對調
18 移國定例假日、不同意四週變形工時（申證 31-7），106 年 9
19 月 17 日相對人堅稱 96 年勞資會議已通過變形工時（申證 31-
20 8）；106 年 10 月 12 日申請人針對排班方式申請勞資爭議調
21 解，相對人才同意試行工會版之排班方式（申證 31-9）。

22 5、 相對人利用分割後各公司人數不滿 30 人之際，舉行勞資會議
23 勞方代表選舉：

24 (1) 相對人分割後至今，場務人員之排班以及工作內容分配皆未
25 區分杏美或美杏而完全一起排班並分配工作，不僅工作區域
26 以及工作項目皆相同，甚至主管亦完全相同，此有分割前後場

務月班表、工作安排表及請假單（申證 16、17、18）可稽，
顯見相對人分割後公司營運現實上並無存在任何差異，益證
相對人分割僅形式上將不同部門分割至杏美、美杏、杏中，並
藉此分散各公司人數至不滿 30 人。

（2）相對人於分割後即迫不及待利用各子公司不滿 30 人之狀態，
於同年 5 月 10 日逕自公告將於同年 5 月 24 日辦理相對人各
子公司勞資會議勞方代表選舉（申證 24），當時申請人即發
函主管機關主張相對人該行為已涉違反勞資會議實施辦法第
5 條之規定並建請主管機關予以糾正（申證 25），後因疫情
嚴重而取消辦理選舉；嗣相對人竟再度於同年 5 月 18 日公告
訂於同年 5 月 31 日辦理相對人各子公司勞資會議勞方代表選
舉（申證 26），然再次因疫情嚴峻而取消。

（3）申請人為因應相對人先前之分割決議，擴大保護遭相對人分
割至美杏、杏美、杏中三家公司之勞工與會員，遂於 110 年 5
月 10 日更名為「新北市美麗華開發股份有限公司暨子公司企
業工會」，以更名之方式擴張組織範圍，並經新北市政府變更
登記在案（申證 1），主管機關並以勞動關 1 字第 1100129912
號函（申證 14）明確承認申請人核屬相對人工會法第 6 條第
1 項第 1 款所稱之企業工會，並指出相對人應依勞資會議實
施辦法第 22 條規定將勞資會議分送申請人辦理，且應提供申
請人勞資會議之會議紀錄。是申請人之組織範圍為相對人美
麗華開發股份有限公司、杏中公司、杏美公司以及美杏公司之
員工，為結合相對人事業單位勞工組織之合法之企業工會，核
屬勞資會議實施辦法第 5 條第 1 項前段所稱「結合同一事業
單位勞工組織之企業工會」，應無疑義。依勞資會議實施辦法
第 5 條第 1 項前段規定：「勞資會議之勞方代表，事業單位

1 有結合同一事業單位勞工組織之企業工會者，於該工會會員
2 或會員代表大會選舉之。」申請人作為相對人合法企業工會，
3 進行勞資會議勞方代表選舉之權能應歸屬於申請人，相對人
4 並無權限舉行勞資會議勞工代表選舉。

5 (4) 然查，相對人美麗華開發股份有限公司、杏中公司、杏美公司
6 以及美杏公司不約而同地皆於110年9月28日公告內容幾乎
7 相仿的「勞資會議勞方代表選舉公告」（申證4），於完全未
8 知會申請人或與申請人討論之情況下，逕自於110年10月
9 12、13、14、15日舉行勞資會議勞方代表選舉。相對人直接
10 忽視申請人作為相對人企業內之合法工會組織，逕自舉行勞
11 資會議勞方代表選舉之行為，已然惡意架空申請人之組織地
12 位，將使員工無所適從，僅能依相對人之公告，參與相對人所
13 舉行之勞資會議勞方代表選舉。

14 6、 相對人選舉程序顯有問題，並有影響選舉結果之虞：

15 (1) 相對人於110年10月12至15日舉辦四間公司勞資會議勞方
16 代表選舉之選舉方式定為無記名連記法（申證4），然自選舉
17 公告內容無法明確知悉究係採全額或限制連記法；而就人民
18 團體選舉罷免辦法第4條第1項本文與但書之規範意旨觀之，
19 相對人此一公告既未經過出席會議人數三分之一以上之同意
20 採用無記名限制連記法，則應採全額連記法。然於投票日當
21 天，相對人現場辦理選舉之人員卻臨時告知選舉人僅得圈選1
22 人，而選舉人對於選舉程序相關法規等亦不熟悉，故僅得依相
23 對人之指示，一人僅投一票（申證30）。可見相對人選舉公
24 告不僅模糊不清，當日實際上所採之程序更與公告不同。

25 (2) 相對人選舉公告係採事前登記制，要求有意參選者於公告後
26 不到7日之時間內向相對人登記（申證4），然相對人未依人

民團體選舉罷免辦法第 6 條第 1 項第 3 款之規定，於選票上預留任何空格以讓勞工自行填寫欲支持之對象。預留空白格之選舉制度在選舉結果出來前，相對人將不會知悉申請人所推派人選，可避免事前登記之勞方候選人於選舉結果前承受壓力，可增加勞工參與選舉之意願，隱私與彈性上更利於工會。

(3) 相對人公告登記期間，申請人因對於相對人公告舉辦系爭選舉之合法性實感疑慮，故函詢主管機關然遲遲未得回覆，故申請人並無事先登記之餘地，僅得在選舉前一日指示會員前往投票並請會員配合申請人之規劃，此有申請人內部群組對話截圖可稽（申證 30）。選舉當日申請人會員於選票上方自行畫製空白格並填入欲支持之人選，然該等選票皆被相對人列計為廢票。由計票板所示開票結果可知，由申請人會員自行填入人名之候選人票數皆遠高於當選人之票數（申證 27），足見選舉結果應係傾向有利申請人所推派之人選，相對人逕自辦理勞資會議勞方代表選舉之行為，已致申請人會員無法於合法選舉程序中推選欲支持之人選，故無申請人會員擔任候選人，亦無申請人會員選上勞方代表。

7、 相對人於公司分割後即迅速公告辦理勞資會議勞方代表選舉，目的即係為了以相對人所主辦之不合法選舉程序迅速選出相對人欲支持之勞方代表人選，並於後續勞資會議片面議決通過過往與申請人間容易發生爭議、攸關勞工權益之事項。具體事證如：相對人於 110 年 10 月及 11 月間，以其所推派之勞方代表人選（杏中：張○○、呂○○；杏美：楊○○、張○○；美杏：周○○、陳○○）所組成之第一屆勞資會議中，片面通過勞基法所定勞資會議同意之事項，包括同意實施延長工時

1 及四週變形工時（相對人答辯五書頁 2、相證 9）足見相對人
2 一直以來亟欲控制勞資會議勞方代表選舉之結果，且確實已
3 透過分割後立即跳過申請人辦理勞資會議勞方代表選舉、掌
4 控勞方代表人選，並於勞資會議決議通過勞基法所定同意事
5 項之方式，侵害申請人參與勞資會議、對於勞基法同意權事項
6 進行協商並決議之權能。

7 8、相對人此舉於實質面上，將可能導致相對人員工對於申請人
8 之合法地位心生質疑，懷疑申請人之合法地位已然不保，而不
9 可能有加入申請人之動機與拉力；甚至亦會造成申請人內部
10 會員之恐慌，甚至可能因而退出申請人。綜上，相對人系爭行
11 為對於申請人內部向心力以及外部影響力皆有嚴重之打擊，
12 相對人系爭行為已不當影響、妨礙申請人之組織存續及活動，
13 應構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

14 （四）相對人於 110 年 12 月 1 日以美開字第 11012001 號函、杏中字
15 第 11012001 號函、美杏字第 11012001 號函、杏美字第 11012001
16 號函發文拒絕提供申請人勞資會議會議紀錄，並宣稱「目前本
17 公司並無工會」之行為，應構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之
18 不當勞動行為：

19 1、按勞資會議實施辦法第 22 條第 1 項：「勞資會議之決議，應
20 由事業單位分送工會及有關部門辦理。」

21 2、查，申請人前自申請人會員以及其他員工處得知，相對人已於
22 11 月於未知會申請人之情況下，自行召開相對人四間公司之
23 勞資會議。此外，相對人皆未將其所舉行勞資會議之會議紀錄
24 公告或通知申請人、申請人會員或其他員工，是申請人以新北
25 美麗華企工字第 110112604 號函要求相對人提供勞資會議會
26 議紀錄（申證 7），卻遭相對人一致於 110 年 12 月 1 日以美開

字第 11012001 號函、杏中字第 11012001 號函、美杏字第 11012001 號函、杏美字第 11012001 號函等內容完全相同的函文回覆申請人：「一、本公司辦理勞資會議勞方代表選舉，乃系依據勞資會議實施辦法辦理，並不構成不當勞動行為。二、目前本公司無工會，故公司無義務提供勞資會議紀錄。」（申證 5）相對人上開行為顯已違反勞資會議實施辦法第 22 條第 1 項之規定，甚至公開宣稱「本公司目前無工會」，已明確挑戰申請人之合法地位，將使員工對於申請人工會組織之合法性產生嚴重疑慮，甚至動搖申請人之會員。

3、相對人之目的顯係透過在程序上、在實質上皆架空申請人之合法地位，忽略申請人之存在而違法進行申請人權能內之事項，又相對人此一行為將使申請人無法直接協助其會員了解與其權益有關之勞資會議決議內容、難以掌握相對人員工以及申請人會員之勞動條件狀況，並且無法及時於勞資會議中向相對人反映會員之意見等，且相對人此舉亦可能造成勞工懷疑甚至認定申請人再也不是相對人企業內合法之工會組織，甚至可能動搖申請人會員，形同架空申請人工會之存在，嚴重侵害申請人之團結權，對於申請人內部向心力以及外部影響力皆有嚴重打擊，核屬不當影響、妨礙申請人之組織及運作，應構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

（五）相對人自 110 年 5 月 8 日分割後，未依企業併購法第 15 條第 2 項後段之規定，成立勞工退休準備金監督委員會並將款項移轉至受讓公司之勞工退休準備金監督委員會專戶，可見相對人分割後實質上並無獨立運作之情事：

1、申請人於 110 年 12 月 23 日對於此事向主管機關申請勞動檢查，經主管機關函請相對人回覆後，相對人始於 111 年 3 月

1 30 日、31 日方函請申請人推選勞工退休準備金監督委員會之
2 勞方代表名單（申證 19）。由此可見，相對人分割後並無設立
3 子公司各自之勞工退休準備金監督委員會，可見各公司實質
4 上並無獨立運作之情事。相對人函請申請人推派勞工退休準
5 備金監督委員會勞方代表，亦可證相對人在對其無影響之事
6 項上，又將申請人視為合法企業工會，顯然自相矛盾。

7 2、相對人雖抗辯子公司因還在推派勞方代表故未成立退休金委
8 員會及專戶云云，實係因相對人拒絕提供完整之員工名單，造
9 成申請人難以知悉何人為舊制退休金人員而無法推派勞方委
10 員（申證 19-8 至 19-11）之故。

11 3、相對人美麗華開發股份有限公司與杏美、美杏、杏中等三間公
12 司為百分之百持股之控制從屬公司，且四間公司負責人皆為
13 黃世杰，商工登記地址亦完全相同。分割至今，場務人員之排
14 班以及工作內容分配皆未區分杏美或美杏，而完全一起排班
15 並分配工作，不僅工作區域以及工作項目皆相同，甚至主管亦
16 完全相同。即使是專業等級的國際賽事，相對人仍然是混用場
17 地舉辦，原本的西南區更橫跨美杏以及杏美，顯然並無相對人
18 所稱差異化經營。

19 4、相對人分割之目的僅為削弱、瓦解申請人，並進一步透過分割
20 後跳過申請人迅速自行辦理勞資會議勞方代表選舉之方式掌
21 控勞方代表，並於勞資會議中通過勞基法所定同意事項，核屬
22 對於申請人形式組織及實質權能之不當影響及妨礙，應構成
23 工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

24 （六）本件請求裁決事項如下：

25 1、確認相對人於民國 110 年 10 月 13 日透過其股東孫甲○向臺
26 灣新北地方法院聲請解散申請人，並向法院聲請調查證據，要

1 求申請人提供「最新完整全部會員名單」、要求相對人美麗華
2 開發股份有限公司提出「代扣工會會費名單」之行為，構成工
3 會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

4 2、 確認相對人於民國 110 年 10 月 12、13、14、15 日逕自辦理
5 美麗華開發股份有限公司、杏中經營股份有限公司、杏美投資
6 經營股份有限公司以及美杏投資經營股份有限公司勞資會議
7 勞方選舉之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞
8 動行為。

9 3、 確認相對人於民國 110 年 12 月 1 日以美開字第 11012001 號
10 函、杏中字第 11012001 號函、美杏字第 11012001 號函、杏
11 美字第 11012001 號函發文拒絕提供申請人勞資會議會議紀錄，
12 並宣稱「目前本公司並無工會」之行為，構成工會法第 35 條
13 第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

14 4、 命相對人於本裁決決定書送達翌日起 10 日內，於相對人公司
15 網站及實體布告欄公告確認申請人為相對人組織範圍內之合
16 法工會組織，並將事證送交勞動部存查。

17 二、 相對人之答辯及主張：

18 (一) 申請人於 110 年 8 月 23 日簽署申證 13 勞資爭議協議書，已承
19 諾不再就分割行為構成不當勞動行為一事再行爭執，據此本件
20 申請人仍以分割行為作為勞資脈絡主張一事，不足採信：

21 1、 依據相對人與申請人於 110 年 8 月 23 日簽署之勞資爭議協議
22 書，雖未撤回 110 年勞裁字第 12 號申請，但亦已承諾不續請
23 求確認相對人 110 年 5 月 8 日之分割構成工會法第 35 條第 1
24 項第 5 款之不當勞動行為。從而申請人已不再爭執相對人 110
25 年 5 月 8 日分割行為是否構成不當勞動行為乙事，則申請人
26 在本件仍以相對人分割行為作為雙方間勞資脈絡關係緊張為

1 由，除已違反雙方於 110 年 8 月 23 日簽署之勞資爭議協議書
2 外，上述申請人主張勞裁會亦無須審酌。

- 3 2、申請人組織範圍既為關係企業工會，而非以廠場或事業單位
4 為組織範圍之企業工會，顯見其於 110 年 8 月 23 日簽署之勞
5 資爭議協議書時，已可預見關係企業工會在相關勞動法令上
6 之規範。且申請人工會有熟悉工會運動之桃園市產業總工會
7 相關人員協助，對於關係企業工會並無依據勞資會議實施辦
8 法第五條第一項規定主辦勞資會議勞方代表選舉事務之權利
9 自係知之甚詳。

10 (二) 向法院提出解散申請人工會之聲請乃第三人孫甲○之個人行為，
11 與相對人無涉：

- 12 1、相對人否認指示或與股東孫甲○有通謀之行為，更無容許或
13 默認股東孫甲○向法院提出解散申請人工會之聲請行為。
- 14 2、孫甲○與相對人公司副總經理孫乙○雖為兄弟，但孫乙○與
15 孫甲○二人所擁有之相對人公司股份，乃繼承自孫乙○與孫
16 甲○二人之父親原擁有之相對人公司股份而來（一人各二分
17 之一）。
- 18 3、孫甲○早於 95 年 7 月 12 日即已成為相對人美麗華開發股份
19 有限公司之股東迄今（相證 5），孫甲○具有相對人公司股東
20 身分時，申請人工會根本尚未成立。絕無可能如申請人所述，
21 由相對人公司孫乙○副總讓與股份予孫甲○，假借第三人名
22 義提出解散工會申請之舉。
- 23 4、孫甲○僅具有相對人美麗華開發股份有限公司之股東身分，
24 過往並未擔任相對人美麗華開發股份有限公司之任何職務。
25 公司之股東通常因不負責實際經營，故過往也不會過問公司
26 事務，然不得因孫甲○為相對人公司孫乙○副總之弟弟或孫

1 甲○過往未擔任相對人美麗華開發股份有限公司之任何職務，
2 即認定相對人有與孫甲○通謀、或相對人有指示或容許、默認
3 孫甲○提出解散申請人工會聲請之雇主支配介入之不當勞動
4 行為。

5 5、 所謂第三人之行為要歸責予雇主，解釋上不應毫無限制，在欠
6 缺雇主與第三人間實行系爭支配介入行為之意思聯絡之情況
7 下，依據日本勞動法學者菅野和夫見解，若該第三人並非隸屬
8 於該企業內，則第三人應限制在受企業委託處理勞資關係之
9 人（勞動顧問、律師或受託辦理人力管理事務），因此時雇主
10 負有監督其受託人不為不當勞動行為之義務，雇主之容任行
11 為始可能構成不當勞動行為（相證6）。然申請人並未證明相
12 對人有指示、唆使、通謀之存在，而孫甲○僅係美麗華開發公
13 司之股東，並未擔任相對人公司任何職務，亦未受相對人公司
14 委託處理勞資關係事務，並不具備上述身分，參考上述日本勞
15 動法學者見解，自不應認定相對人構成支配介入之不當勞動
16 行為，更遑論相對人並無與第三人孫甲○指示、通謀或容任其
17 提出解散工會聲請之行為。

18 6、 申請人主張相對人於分割後，於罷工協商過程經相對人方要
19 求改採代扣會費云云，並非事實。查係申請人主動於 109 年
20 年底請相對人代扣工會會費，絕非如申請人所述，是相對人要
21 求代扣工會會費，而亟欲掌握申請人工會會員名單。

22 （三）相對人於 110 年 10 月 12、13、14、15 日辦理勞資會議勞方代
23 表選舉，並不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定之不當勞動
24 行為：

25 1、 查勞資會議實施辦法第 5 條第 1 項規定，勞資會議之勞方代
26 表，事業單位有結合同一事業單位勞工組織之企業工會者，於

該工會會員或會員代表大會選舉之。事業場所有結合同一廠
場勞工組織之企業工會者，由該工會會員或會員代表大會選
舉之。勞資會議實施辦法第 5 條第 2 項規定：事業單位無前
項工會者，得依下列方式之一辦理勞方代表選舉：1、事業單
位自行辦理者，由全體勞工直接選舉之。2、事業單位自行辦
理，其事業場所有勞資會議者，由事業場所勞工依分配名額就
其勞方代表選舉之，其事業場所無勞資會議者，由該事業場所
全體勞工依分配名額分別選舉之。3、勞工有組織、加入事業
單位或事業場所範圍外之企業工會者，由該企業工會辦，並由
全體勞工直接選舉之。

2、勞資會議實施辦法第 5 條第 1 項規定適用之前提，必需事業
單位內存在由結合「同一事業單位」勞工組織之企業工會，此
部分亦可參見 108 年勞裁字第 51 號裁決決定，勞裁會於該案
中認定「長榮航空股份有限公司企業工會」始符合勞資會議實
施辦法第 5 條第 1 項規定之企業工會（相證 1）。申請人工會
之類型雖為「企業工會」，然組織範圍係「美麗華開發股份有
限公司暨子公司」據此，申請人工會之組織範圍態樣為「關係
企業工會」並非結合「同一事業單位（例如結合美麗華開發股
份有限公司或美杏投資經營股份有限公司）勞工組織之企業
工會，自無依據勞資會議實施辦法第 5 條第 1 項規定辦理相
對人四家公司勞資會議勞方代表選舉事務之權利，亦無申請
人所稱「相對人自行跨過申請人工會而辦理勞資會議勞方代
表選舉事務」之情事。

3、依據勞資會議實施辦法第 5 條第 2 項規定，事業單位本即有
辦理勞資會議勞方代表選舉事務之權利，且從勞資會議實施
辦法第 5 條第 2 項規定之各款順序觀之，事業單位自行辦理

之權利列為第 1 款規定，較列為第 3 款規定之勞工有組織、加入事業單位或事業場所範圍外之企業工會辦理為前，相對人主觀上本於對於法之確信及參照上述 108 勞裁字第 51 號裁決決定意旨，而自行辦理勞資會議勞方代表選舉事務，並由全體勞工直接選舉，並無打壓申請人工會之意圖或認識。

4、 在新北市美麗華開發股份有限公司企業工會成立前，美麗華開發股份有限公司勞資會議即有關於加班、變形工時之決議事項（相證 8）。而在新北市美麗華開發股份有限公司企業工會成立前，因無工會之成立，所以亦無所謂勞資會議選出之勞方代表有多少比例屬於工會會員之問題。參照勞委會解釋令意旨，如工會成立時間點在上述勞資會議決議後，就加班、變形工時之決議事項，依法無須再徵得工會同意。

5、 相對人於 110 年 9 月公告，並於 10 月進行投票選舉，係為遵守勞基法關於加班、變形工時等需先經勞資會議同意之規定，故相對人等四家公司有此需求，故需辦理勞資會議勞方代表選舉，並非出於打壓工會之意圖。

6、 申請人迄今無法舉證究竟相對人舉辦勞資會議勞方代表選舉，對於工會有何具體影響？蓋相對人依據勞資會議實施辦法第五條第二項第一款規定舉辦勞資會議勞方代表選舉，申請人工會亦得推派其成員在選舉公告期間登記成為候選人，對於申請人工會參與勞資會議勞方代表之選舉權利，完全沒有影響。況縱依據同法第五條第一項規定辦理勞資會議勞方代表選舉，候選人也是全體勞工均得登記（事業單位內年滿十五歲之勞工，具有選舉權及被選舉為勞方代表之權利），工會只是舉辦選舉事務而已，而非謂工會代表一定能順利獲選。申請人主張選票上未預留空格讓申請人工會會員填寫欲支持之對象

云云，查勞資會議實施辦法並無上述明文規定。

7、申請人提出申證19等相對人與申請人間關於勞工退休準備金監督委員會勞方代表選舉之往來函文，係因相對人基於尊重新北市政府來函要求成立退休準備金監督委員會，故請申請人工會推派退休準備金監督委員會勞方代表，而此與本件勞資會議勞方代表選舉事務之舉辦乃屬二事。

8、相對人杏中、美杏及杏美三家公司勞資會議勞方代表選舉，業經新北市政府勞工局發文備查在案（相證2）據上所述，相對人於110年10月12、13、14、15日辦理勞資會議勞方代表選舉，並不構成工會法第35條第1項第5款規定之不當勞動行為。

（四）相對人110年12月1日發文拒絕提供申請人工會勞資會議紀錄及函文內容「目前本公司並無工會」亦不構成工會法第35條第1項第5款規定之不當勞動行為：

1、相對人110年12月1日發文中之所以稱「本公司並無工會」其真意所指者乃係指四家公司個別不存在結合同一事業單位勞工組織之企業工會，亦即客觀現狀上並不存在「美麗華開發股份有限公司」、「杏中經營股份有限公司」、「杏美經營股份有限公司」及「美杏投資經營股份有限公司」企業工會。而相對人上述函文內容，亦係因申請人工會發函要求相對人提供勞資會議紀錄，但相對人認為必需是結合同一事業單位勞工組織之企業工會，相對人始有依據勞資會議實施辦法第22條第1項規定提供勞資會議紀錄之必要，但申請人工會為關係企業工會已如前述，相對人自無提供勞資會議紀錄之必要。

2、再者，申請人亦未敘明並舉證，其究因相對人110年12月1日之發文，受有何具體工會活動受到不當影響或妨礙，主張相

對人構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定之不當勞動行為，
亦無理由。

(五) 答辯聲明：申請人裁決之申請駁回。

三、雙方不爭執之事實：

(一) 申請人「新北市美麗華開發股份有限公司企業工會」於 105 年 12 月 8 日組織成立，並於 110 年 5 月 10 日更名為「新北市美麗華開發股份有限公司暨子公司企業工會」，經新北市政府變更登記在案（申證 1）。

(二) 相對人新北市美麗華開發股份有限公司（以下稱「美麗華開發公司」）於 110 年 4 月 7 日股東臨時會議通過分割議案暨所附分割計畫書，分割為新設之相對人杏美投資經營股份有限公司（以下稱「杏美公司」）、美杏投資經營股份有限公司（以下稱「美杏公司」）、杏中經營股份有限公司（以下稱「杏中公司」），分割基準日定於 110 年 5 月 8 日（相證 4）。

(三) 相對人杏中公司、杏美公司以及美杏公司於 110 年 5 月 10 日公告各該公司之「勞資會議勞方代表選舉公告」，訂於同年 5 月 24 日辦理各該公司之第一屆勞資會議勞方代表選舉（申證 24），嗣因疫情嚴峻而取消辦理選舉。

(四) 相對人杏美公司、美杏公司於 110 年 5 月 18 日再度公告，訂於同年 5 月 31 日辦理各該公司之第一屆勞資會議勞方代表選舉（申證 26），嗣因疫情仍嚴峻而再度取消辦理選舉。

(五) 申請人工會於 110 年 5 月 11 日上午 3 時 30 分宣告開始罷工，後與相對人美麗華開發公司、杏美公司、美杏公司、杏中公司於同年 8 月 23 日，就限制企業分割不留用、部分撤訟與團體協約協商等事項達成協議並簽署「美麗華高爾夫球場 110 年勞資爭

1 議協議書」(申證13)。

2 (六) 相對人美麗華開發公司、杏中公司、杏美公司以及美杏公司於
3 110年9月28日再次公告各該公司之「勞資會議勞方代表選舉
4 公告」(申證4)。

5 (七) 相對人美麗華開發公司、杏中公司、杏美公司、美杏公司分別於
6 110年10月12、13、14、15日舉行美麗華開發公司第二屆勞資
7 會議勞方代表選舉、杏中公司第一屆勞資會議勞方代表選舉、
8 杏美公司第一屆勞資會議勞方代表選舉、以及美杏公司第一屆
9 勞資會議勞方代表選舉(申證4)。

10 (八) 相對人美麗華開發公司之股東孫甲○於110年10月13日以申
11 請人人數不足為由，向臺灣新北地方法院聲請解散申請人，並
12 向法院聲請調查證據，要求申請人工會提供「最新完整全部會
13 員名單」、要求相對人美麗華開發公司提出「代扣工會會費的名
14 單」(申證8)。

15 (九) 申請人以110年11月26日新北美麗華企工字第110112604號
16 函要求相對人美麗華開發公司、杏中公司、杏美公司、美杏公司
17 提供勞資會議會議紀錄(申證7)。

18 (十) 相對人美麗華開發公司、杏中公司、杏美公司、美杏公司於110
19 年12月1日分別以美開字第11012001號函、杏中字第11012001
20 號函、杏美字第11012001號函、美杏字第11012001號函等函
21 文回覆申請人新北美麗華企工字第110112604號函：「一、本公
22 司辦理勞資會議勞方代表選舉，乃係依據勞資會議實施辦法辦
23 理，並不構成不當勞動行為。二、目前本公司無工會，故公司無
24 義務提供勞資會議紀錄。」(申證5)

25 (十一) 相對人美麗華開發公司分割後之杏中公司、杏美公司以及
26 美杏公司尚未成立勞工退休準備金監督委員會及退休金專戶。

1 (十二) 臺灣新北地方法院於 111 年 6 月 9 日以 110 年度聲勞字第
2 13 號裁定駁回相對人美麗華開發公司股東孫甲○解散申請人工
3 會之聲請 (申證 28)。

4
5 四、 本案爭點為：

6 (一) 相對人美麗華開發公司股東孫甲○於民國 110 年 10 月 13 日向
7 臺灣新北地方法院聲請解散申請人，並向法院聲請調查證據，
8 要求申請人提供「最新完整全部會員名單」、要求相對人美麗華
9 開發股份有限公司提出「代扣工會會費名單」之行為，是否構成
10 工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

11 (二) 相對人美麗華開發公司、杏中公司、杏美公司、美杏公司分別於
12 民國 110 年 10 月 12、13、14、15 日辦理各該公司勞資會議勞
13 方代表選舉之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不
14 當勞動行為。

15 (三) 相對人美麗華開發公司、杏中公司、杏美公司、美杏公司於民國
16 110 年 12 月 1 日以美開字第 11012001 號函、杏中字第 11012001
17 號函、杏美字第 11012001 號函、美杏字第 11012001 號函拒絕
18 提供申請人勞資會議會議紀錄，以及稱各該公司目前並無工會
19 之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行
20 為。

21
22 五、 判斷理由：

23 (一) 相對人美麗華開發公司因其股東孫甲○，於 110 年 10 月 13 日
24 向臺灣新北地方法院聲請解散申請人，並向法院聲請調查證據，
25 要求申請人提供「最新完整全部會員名單」之行為，構成工會法
26 第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

- 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 號裁決決定書參照)。
- 2、次按工會法第 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」。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、106 年度判字第 222 號判決意旨、臺北高等行政法院 101 年度訴字第 1303 號判決意旨參照）。
- 3、另按雇主或代表雇主行使管理權之人所為之不當影響、妨礙

或限制工會之成立、組織或活動之行為，學理上稱之為支配介入行為。關於支配介入行為之態樣，作為其責任主體之雇主與支配介入行為之行為人，未必為同一人。亦即，該當於支配介入行為之各式各樣行為，不僅可能係由勞動契約之雇主或經營者本身所為，亦可能由高層業務主管、代表雇主行使管理權之人、近似代表雇主行使管理權之人、一般員工、其他工會之會員甚至企業外之第三人所為。雇主對於該支配介入行為之行為人之參與，可能有指示、通謀、容許、默認等各種態樣，甚至亦有可能是雇主並未直接參與之態樣。換言之，該當於支配介入之行為，包括應視為身為雇主之事業主之行為、與該工會具有競爭關係之其他工會之行為，以及該行為人之個人行為等情形。判斷何種情形得視為雇主之行為而認定可歸責於雇主，須斟酌雇主（事業單位高階主管）有無參與、雇主平日對於工會之態度、行為人在公司組織內之地位等個案事實而綜合判斷之（參本會 102 年勞裁字第 6 號、102 年勞裁字第 21 號、104 年勞裁字第 35 號裁決決定意旨）。

4、又按，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。

5、復按，工會係依工會法組織之團體，係為保障勞工權益、增進勞工知能、發展生產事業、發展勞工勞動條件等公共利益而存在，要屬公益社團法人之性質；其職權範圍，即以保障勞工權益、改善勞工條件、增進其社會及經濟地位為主要內容。基於保障勞工之勞權與工會組織自主精神，原則上應由工會自行決定組織之籌組、運作及解散等事項，非得由旁人任意介入，

1 除例外發生工會本身無從依章程正常運作致會務、財物停頓
2 等類此情事時，為免損及原工會會員之權益，始得由主管機
3 關、檢察官或利害關係人向法院聲請解散。

4 6、再按，工會法第 37 條第 2 項固規定工會無法依該條第 1 項第
5 一款至第三款之規定自行宣告解散或無從依章程運作時，法
6 院得因主管機關、檢察官或利害關係人之聲請解散之。然倘該
7 雇主、代表雇主行使管理權之人，或受雇主、代表雇主行使管
8 理權之人之指示、暗示、通謀、容許、默認，或體察雇主或代
9 表雇主行使管理權人之意所為之第三人，向法院提起解散工
10 會之聲請，係出於不當勞動行為之認識或意思所為，不當影
11 響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動，仍應認雇主此舉構
12 成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

13 7、經查，本件向臺灣新北地方法院聲請解散申請人工會之聲請，
14 雖為相對人公司人員以外之第三人「孫甲○」所為，然由孫甲
15 ○與擔任相對人美麗華開發公司董事暨副總經理之「孫乙○」
16 為兄弟之親屬關係，而「孫乙○」不僅於美麗華開發公司分割
17 前長期擔任美麗華開發公司之「董事」，於美麗華開發公司分
18 割後，仍繼續擔任美麗華開發公司之董事、並同時擔任杏美公
19 司之副總經理，且平時更參與球場以及勞工之實質管理事務。
20 包括自申請人工會 105 年成立後，長期以來均由孫乙○多次
21 代表相對人美麗華開發公司出席與申請人工會之勞資爭議調
22 解或協商程序（參申證 21）、在相對人美麗華開發公司分割計
23 畫會議中建議不予留用申請人工會理事長黃文正（參申證 22）、
24 在相對人美麗華開發公司分割後由孫乙○擔任相對人杏美公
25 司及美杏公司員工之主管（參申證 18-2、18-3），甚至在申請
26 人工會發動罷工後，代表相對人美麗華開發公司、杏中公司、

杏美公司、美杏公司與申請人工會簽署 110 年 8 月 23 日之勞資爭議協議書（參申證 13）等情。故「孫乙○」乃居於代表相對人美麗華開發公司、杏中公司、杏美公司、美杏公司之雇主或實際負責人之地位，洵堪認定。

- 8、復參諸本件向臺灣新北地方法院聲請解散申請人工會之聲請人「孫甲○」，早於 95 年即成為相對人美麗華開發公司之股東，與孫乙○均各持有美麗華開發公司相同之股數 630,000 股（參相證 5、申證 9、申證 10），然孫甲○成為美麗華開發公司股東以來至今近 15 年來，均未於相對人公司擔任任何職務，亦未參與或經營管理相對人公司之事務、或代表相對人公司與申請人工會進行過任何交涉或協商等。其竟一反常態、逕向法院聲請解散申請人工會，甚至於聲請狀中細數相對人公司與申請人工會間近來之爭議事項細節，以及得以提出申請人工會第二屆會員大會第 5 次臨時會議紀錄、掌握出席該次申請人工會會員大會之會員人數等（參申證 8「民事聲請解散工會狀」第 1-2 頁）。此外，參諸相對人美麗華開發公司股東孫甲○係於 110 年 10 月 13 日向新北地方法院聲請解散申請人工會（參申證 8 第 2 頁新北地方法院收文章），而相對人美麗華開發公司、杏中公司、杏美公司、美杏公司則分別於 110 年 10 月 12、13、14、15 日舉行美麗華開發公司第二屆勞資會議勞方代表選舉、杏中公司第一屆勞資會議勞方代表選舉、杏美公司第一屆勞資會議勞方代表選舉、以及美杏公司第一屆勞資會議勞方代表選舉；是以，相對人美麗華開發公司股東孫甲○向法院聲請解散工會之時間點，與相對人等四家公司在系爭分割後辦理第一次之勞資會議勞方代表選舉，兩者在時間上乃具有高度之密接性。

1 9、綜觀申請人工會所提出之前揭事證，應可認定「孫甲○」並非
2 單純僅係基於相對人公司之股東或第三人之身分而提起解散
3 工會之聲請。故相對人空言泛稱向新北地方法院聲請解散工
4 會之行為純係「孫甲○」個人之行為，並非出於居於代表相對
5 人美麗華開發公司、杏中公司、杏美公司、美杏公司之雇主或
6 實際負責人地位之孫乙○之指示、通謀、容許、默認，或體察
7 孫乙○之意所為之行為云云，自難獲採。

8 10、相對人美麗華開發公司股東孫甲○向法院聲請解散申請人之
9 工會，難認純係孫甲○個人之行為、並非出於居於代表相對人
10 美麗華開發公司、杏中公司、杏美公司、美杏公司之雇主或實
11 際負責人地位之孫乙○之指示、通謀、容許、默認，或體察孫
12 乙○之意所為，已如前述。

13 11、且查，工會組織內部成員之組成、工會會員名單、以及代扣會
14 費狀況等，為工會核心自治事項，應不容他人任意取得、干涉
15 或介入該等資訊；尤其，實務上為了不讓加入工會之勞工因畏
16 懼遭雇主敵視或報復，工會會員名單多為隱密事項。故相對人
17 美麗華開發公司股東孫甲○於該訴訟程序中，聲請法院命申
18 請人工會提出「最新完整全部工會會員名單」之行為，將可能
19 遭致申請人會員擔心因此遭雇主敵視或對其為相關不利益待
20 遇等，或造成相對人員工被相對人刺探、監視、掌控其參與申
21 請人工會與否等情事，因此不敢加入申請人工會甚至退出工
22 會，有弱化工會活動之虞。

23 12、綜上，相對人美麗華開發公司股東孫甲○此舉，既難認定並非
24 出於居於代表相對人美麗華開發公司、杏中公司、杏美公司、
25 美杏公司之雇主或實際負責人地位之孫乙○之指示、通謀、容
26 許、默認，或體察孫乙○之意所為，故應屬相對人美麗華開發

1 公司之支配介入行為。是以，相對人美麗華開發公司因股東孫
2 甲○向法院提出解散申請人工會之聲請，並於該訴訟中向法院
3 聲請命申請人工會提出「最新完整全部工會會員名單」等行
4 為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款支配介入之不當勞動行
5 為。

6 (二) 相對人美麗華開發公司之股東孫甲○於 110 年 10 月 13 日向臺
7 灣新北地方法院聲請調查證據，要求申請人提供「代扣工會會
8 費名單」之行為，不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞
9 動行為：

10 1、申請人主張相對人美麗華開發公司因股東孫甲○向法院聲請
11 命相對人美麗華開發公司提出「代扣工會會費名單」之行為，
12 構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為云云。然
13 查，申請人工會於 110 年 9 月開始請相對人代扣全部會員會
14 費，有本會 111 年 10 月 21 日之詢問會議紀錄可稽（參本會
15 111 年 10 月 21 日會議記錄第 12 頁第 5 行至第 9 行）；故申
16 請人有請相對人代扣申請人會員工會會費，以及相對人美麗
17 華開發公司已因此持有並知悉代扣工會會費會員名單，洵堪
18 認定。準此而言，縱法院准許股東孫甲○之聲請而命相對人美
19 麗華開發公司提出系爭代扣工會會費名單，惟因該名單既為
20 工會因請相對人美麗華開發公司代扣會費所提供，而代扣會
21 費之會員亦應知悉美麗華開發公司持有代扣會費之會員名單，
22 故難認相對人美麗華開發公司提出該代扣會費名單對申請人
23 工會有何不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。故
24 相對人美麗華開發公司之股東孫甲○向法院聲請命相對人美
25 麗華開發公司提出「代扣工會會費名單」之行為，難認構成工
26 會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

2、另關於前揭認定相對人美麗華開發公司股東孫甲○向法院聲請命申請人工會「最新完整全部會員名單」構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為乙節，蓋相對人美麗華開發公司當時所持有之代扣工會會費名單，未必涵蓋申請人最新、完整之全部會員；故相對人美麗華開發公司股東孫甲○向法院聲請命申請人工會提出「最新完整全部會員名單」之行為，仍可能遭致申請人會員擔心因此遭雇主敵視或對其為相關不利益待遇等，或造成相對人員工被相對人刺探、監視、掌控其參與申請人工會與否等情事，因此不敢加入申請人工會甚至退出工會，有弱化工會活動之虞，故仍應認相對人美麗華開發公司因此構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為，謹予陳明。

(三) 相對人美麗華開發公司、杏中公司、杏美公司、美杏公司分別於110年10月12、13、14、15日逕自辦理各該公司勞資會議勞方代表選舉之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為：

1、按勞資會議實施辦法第5條第1項規定：「勞資會議之勞方代表，事業單位有結合同一事業單位勞工組織之企業工會者，於該工會會員或會員代表大會選舉之；事業場所有結合同一廠場勞工組織之企業工會者，由該工會會員或會員代表大會選舉之。」同條第2項規定：「事業單位無前項工會者，得依下列方式之一辦理勞方代表選舉：一、事業單位自行辦理者，由全體勞工直接選舉之。二、事業單位自行辦理，其事業場所有勞資會議者，由事業場所勞工依分配名額就其勞方代表選舉之；其事業場所無勞資會議者，由該事業場所全體勞工依分配名額分別選舉之。三、勞工有組織、加入事業單位或事業場所

1 範圍外之企業工會者，由該企業工會辦理，並由全體勞工直接
2 選舉之。」。故工會依前揭勞資會議實施辦法規定之權能辦理
3 勞資會議勞方代表選舉，核屬工會法第 5 條第 11 款：「工會
4 之任務如下：…十一、其他合於第一條宗旨及法律規定之事
5 項」等關於工會任務之規定，自屬工會活動，應無疑義。

6 2、 經查，申請人工會於 105 年 12 月 8 日成立，在相對人美麗華
7 開發公司分割為杏中、杏美、美杏公司（以下稱「系爭分割行
8 為」）以前，係由申請人工會（時為「美麗華開發股份有限公司
9 企業工會」）辦理相對人美麗華開發公司勞資會議勞方代表
10 之選舉，此為雙方所不爭。本件申請人請求確認相對人美麗華
11 開發公司、杏中、杏美、美杏公司逕自辦理各該公司勞資會議
12 勞方代表選舉，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之爭
13 議，既係肇因於相對人美麗華開發公司分割為相對人杏中、杏
14 美、美杏公司所致生；則關於美麗華開發公司之系爭分割行
15 為，以及系爭分割行為後美麗華開發公司與杏中、杏美、美杏
16 公司間之關係等脈絡，本會於判斷本件爭議時自應一併納入
17 審酌。

18 3、 相對人雖稱依兩造於 110 年 8 月 23 日簽署之勞資爭議協議書
19 （以下稱「系爭協議書」），申請人已不再爭執系爭分割行為是
20 否構成不當勞動行為云云；然查，如細繹系爭協議書第貳、三
21 點，申請人工會係承諾會員鄭○○不於當時繫屬本會之 110
22 年度勞裁字第 12 號該案裁決程序中請求確認系爭分割行為構
23 成工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為（參申證 13）。
24 綜觀系爭協議書內容，並未記載申請人工會已不爭執系爭分
25 割行為不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為；
26 故相對人稱申請人已不再爭執系爭分割行為是否構成不當勞

動行為云云，自不足採。且本件申請人工會係請求確認系爭分割後之相對人公司逕自辦理各該公司勞資會議代表之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為，亦不在系爭協議書和解之範疇，故就相對人美麗華開發公司之系爭分割行為、系爭分割行為後美麗華開發公司與杏中、杏美、美杏公司間之關係，以及其逕自辦理各該公司勞資會議代表之行為等脈絡，本會自得一併審酌，謹先予敘明。

4、次查，關於相對人美麗華開發公司分割為相對人杏中、杏美、美杏公司之原因，相對人辯稱此係希望透過分割程序，將相對人之場務、餐飲業務分別交由不同之子公司專業分工，創造新的營運模式，以求取擴大公司營收之目的云云，固非無據。然由相對人杏中、杏美、美杏公司與美麗華開發公司登記之負責人均為「黃世杰」，登記之公司所在地址亦相同、均在相同場址營運高爾夫球場相關項目，以及杏中、杏美、美杏公司之董事長黃世杰均為代表相對人美麗華開發公司之法人董事，而杏中、杏美、美杏公司為美麗華開發公司百分之百持股之控制從屬公司，以及分屬杏美、美杏公司場務人員均仍共同排班、業務相通，且工作內容、工作區域、請假/核假之各階級主管均相同且難以區辨究係由何一公司予以審核或准駁等情觀之（詳後述），故相對人美麗華開發公司與分割後之杏中、杏美、美杏公司應具實體同一性、屬對各該公司之人員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實質影響力者，洵堪認定。

5、續查，勞資雙方過往長期之勞資關係脈絡，相對人美麗華開發公司於 107 年 1 月 11 日解僱申請人工會理事黃丙○、胡○○、監事黃乙○等人，並曾於 107 年 1 月 19 日間因外包事宜

與申請人工會發生爭議而由工會發起罷工，經本會 107 年勞裁字第 5 號裁決決定認定其解僱工會理事等人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。雖雙方於 107 年 1 月 30 日經新北市政府勞工局協調下，成立勞資爭議調解，惟相對人又因違反勞資爭議調解協議，而經本會 109 年勞裁字第 20 號裁決決定認定其因違反協議，而構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為在案。此外，迄至 110 年 4 月 8 日，相對人美麗華開發公司進行企業分割，並資遣、解僱申請人工會理事長黃文正、理事鄭○○等人，嗣申請人工會於同年 5 月 11 日發起罷工，並於 5 月 14 日就解僱申請人工會理事黃丙○、理事張○○、理事詹○○、監事黃乙○等人，申請人工會提出申請確認相對人構成不當勞動行為，而分別繫屬於本會 110 年勞裁字第 12 號及第 22 號；其後雖經新北市政府勞工局協調，成立勞資爭議調解，申請人工會因而結束罷工，並撤回不當勞動行為裁決之申請（110 年勞裁字第 12 號關於解僱鄭○○之部分，因申請人鄭○○未撤回，故經本會作成裁決，認定相對人構成不當勞動行為）。此外，申請人工會與相對人美麗華開發公司、杏中、杏美、美杏公司間之會務假爭議，亦經本會 110 年勞裁 36 號、47 號、48 號裁決認定相對人否准申請人工會理事張○○、詹○○等人會務假並註記曠職之行為，構成不當勞動行為。綜上，兩造間之勞資關係脈絡長期處於緊張對立之勞資關係，以及相對人對於申請人工會諸般不友善之舉措，堪可認定。

6、末查，相對人美麗華開發公司於分割前乃在營運高爾夫球場相關項目，嗣雖分割為杏中、杏美、美杏公司，然由相對人美麗華開發公司、杏中、杏美、美杏等四家公司登記之負責人均

1 為「黃世杰」，登記之公司所在地址亦均相同，以及杏中、杏
2 美、美杏公司之董事長黃世杰均為代表相對人美麗華開發公
3 司之法人董事，且杏中、杏美、美杏公司為美麗華開發公司百
4 分之百持股之控制從屬公司，以及分割、留用後，編制上分屬
5 杏美、美杏公司之場務人員均仍共同排班、業務相通，且工作
6 內容、工作區域均相同。甚且，編制上分屬杏美、美杏公司之
7 人員黃甲○、黃乙○，其請假/核假之一階、二階、三階主管
8 均同為李○○（編制上隸屬於美麗華開發公司）、黃世杰（為
9 美麗華開發公司、杏中、杏美、美杏公司四家公司登記之負責
10 人）、孫乙○（編制上隸屬於杏美公司）（參申證 16 至申證 18-
11 2）；其一階、二階與三階之主管，編制上所屬之公司，或則相
12 同，或則相互交錯，根本無法區辨各人員請假之審核及准駁究
13 係由何一公司所為等情，足認美麗華開發公司縱分割為杏中、
14 杏美、美杏公司後，均仍係在相同場址、以相同之代表人、相
15 通之業務營運高爾夫球場相關項目，具有實體同一性。此外，
16 相對人美麗華開發公司、杏中公司、杏美公司以及美杏公司之
17 分割基準日為 110 年 5 月 8 日（當日為星期六），然相對人美
18 麗華開發公司、杏中公司、杏美公司以及美杏公司等四家公司
19 竟於分割基準日後之短短兩日後即 110 年 5 月 10 日（當日為
20 星期一）旋即不約而同於同日公告「勞資會議勞方代表選舉」，
21 不僅公告之文字、內容均幾乎相仿、投票地點均相同，且有意
22 參選者亦均係向編制上隸屬於杏中公司之「高○○」副理辦理
23 登記等；嗣該次選舉雖因疫情而延期舉辦，然相對人美麗華開
24 發公司、杏中公司、杏美公司以及美杏公司等四家公司於 110
25 年 9 月 28 日即再度於同一日以內容均相仿之文字公布「勞資
26 會議勞方代表選舉公告」。綜觀上情，相對人美麗華開發公司

與分割後之杏中、杏美、美杏公司間，具實體同一性及實質影響力，堪可認定。

7、是以，相對人一方面透過將美麗華開發公司分割為杏中、杏美、美杏等三家與美麗華開發公司具實體同一性之公司，以及透過美麗華開發公司為杏中、杏美、美杏三家公司百分之百持股之控制公司、對三家公司間之實質影響力，於分割時進行人員留用之安排，造成該四家公司之員工人數均未達設立各該公司企業工會人數 30 人之結果；另一方面又藉由系爭分割、人員留用安排所致生之結果，否認申請人於系爭分割行為前之企業工會地位，並於分割基準日 110 年 5 月 8 日後之短短兩日即 110 年 5 月 10 日旋即不約而同於同一日頒布相仿之勞資會議勞方代表選舉公告，嗣雖因疫情延期，然於 110 年 9 月 28 日即再度於同日以相仿之內容公告、並於 110 年 10 月間分別逕自辦理勞資會議勞方代表之選舉，造成申請人工會於系爭分割行為前，原依法得辦理勞資會議勞方代表選舉之事務活動，卻在相對人公司系爭分割行為後，實體上雖具同一性、卻單單僅因形式上成為不同法人格之四家公司，即因此導致申請人工會原先得辦理勞資會議勞方代表選舉之事務活動遭剝奪之結果。相對人此舉顯已對申請人工會原得辦理勞資會議勞方代表選舉此一工會活動產生不當之影響，甚至可能致使工會會員或員工對於申請人工會或參與申請人工會活動之合法正當性產生質疑，構成妨礙工會之組織及活動之情事。

8、況查，縱依相對人所稱，系爭分割程序係欲透過將相對人之場務、餐飲業務分別交由不同之子公司專業分工，創造新的營運模式，以求取擴大公司之營收，並非出於打壓申請人工會之目的云云。然參諸申請人工會與相對人美麗華開發公司早於 109

1 年間即曾就申請人工會辦理勞資會議勞方代表選舉之事項發
2 生過爭議(參申證12);是以,關於辦理勞資會議勞方代表選
3 舉乙事,乃屬雙方主要爭議重點事項之一,此應為相對人美麗
4 華開發公司所明知。然相對人美麗華開發公司不僅透過系爭
5 形式上之分割、以及相對人美麗華開發公司與分割後之杏中、
6 杏美、美杏公司間之實質影響力之地位及結果,就各該公司留
7 用之員工均未足30人之安排,並於分割基準日後短短兩日旋
8 即公告各該公司勞資會議勞方代表選舉之公告,造成申請人
9 工會於系爭分割前,原依法得辦理勞資會議勞方代表選舉之
10 事務活動遭剝奪之結果。相較於相對人公司自分割基準日
11 至今已逾一年,仍遲未依法成立勞工退休準備金監督委員會、
12 或杏中、杏美、美杏公司之勞工退休準備金專戶,卻於分割
13 基準日後之短短兩日即110年5月10日即急於公布勞資會議
14 勞方代表選舉之公告,並於110年9月28日復再度公告辦理
15 勞資會議勞方代表之選舉等情,益徵相對人於系爭分割行為
16 後逕自辦理勞資會議勞方代表選舉之行為,乃具有不當影響、
17 妨礙申請人工會之組織或活動等不當勞動行為之認識。

18 9、故相對人美麗華開發公司、杏中公司、杏美公司以及美杏公司
19 分別於110年10月12、13、14、15日逕自辦理各該公司勞
20 資會議勞方代表選舉之行為,構成工會法第35條第1項第5
21 款之不當勞動行為,洵堪認定。

22 (四)相對人美麗華開發公司、杏中公司、杏美公司、美杏公司於民國
23 110年12月1日以美開字第11012001號函、杏中字第11012001
24 號函、杏美字第11012001號函、美杏字第11012001號函拒絕
25 提供申請人勞資會議會議紀錄,以及稱各該公司目前並無工會
26 之行為,構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為:

1 1、按勞資會議實施辦法第 22 條規定，勞資會議之決議，應由事
2 業單位分送工會及有關部門辦理；核其規定目的，乃為使工
3 會、以及相關部門得以知悉、瞭解與工會會員、員工之勞動條
4 件等權益相關之勞資會議決議內容，進而協助工會會員、員工
5 保障其勞動權益。因此，申請人工會發函向相對人要求提供各
6 該公司勞資會議紀錄之行為，應屬依循工會保障會員勞動條
7 件等權利之運動方針所為之行為，應肯認屬工會活動之範疇，
8 合先敘明。

9 2、承前，相對人美麗華開發公司與杏中、杏美、美杏公司間為百
10 分之百持股之控制從屬公司，不僅登記之代表人、公司地址均
11 相同，且即便編制分屬杏美、美杏之場務人員，其請假、核假
12 之各階主管均完全相同，故相對人美麗華開發公司與杏中、杏
13 美、美杏公司應具實體同一性、對各該公司之人員實際上居於
14 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實
15 質影響力者。故相對人透過就系爭分割後之各公司間具實質
16 影響力之地位及結果，以及留用之員工均未足 30 人之安排，
17 造成實體上具同一性、但形式上卻形成四家不同法人格之公
18 司，並於分割後旋即於同日公布相仿內容之公告，嗣逕自辦理
19 相對人美麗華開發公司與杏中、杏美、美杏等各該公司之勞資
20 會議勞方代表選舉，剝奪申請人於系爭分割前，原依法得辦理
21 勞資會議勞方代表選舉之事務，構成工會法第 35 條第 1 項第
22 5 款之不當勞動行為，已如前述。

23 3、是以，相對人以美開字第 11012001 號函、杏中字第 11012001
24 號函、杏美字第 11012001 號函、美杏字第 11012001 號函拒
25 絕提供申請人工會勞資會議會議紀錄，以及稱各該公司目前
26 並無工會之行為，既屬基於前揭藉由系爭分割行為形成形式

上四家不同法人格之公司後，逕自辦理勞資會議勞方代表選舉，否認並剝奪申請人工會於系爭分割前原得依法辦理勞資會議勞方代表選舉之事務、以及申請人於系爭分割前為相對人美麗華公司企業工會之地位等，同一不當勞動行為認識之延續；且其拒絕提供該勞資會議記錄、以及稱各該公司目前並無工會之行為，不僅將使申請人工會無法直接協助其會員了解與其勞動條件及權益相關之勞資會議決議內容，亦可能致使工會會員或員工對於申請人工會之合法正當性產生懷疑。故應認相對人拒絕提供申請人工會勞資會議會議紀錄，以及稱各該公司目前並無工會之行為，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) 相對人美麗華開發公司、杏中公司、杏美公司、美杏公司應於收受本裁決決定書之日起 5 日內於其公佈欄，以不小於 16 號之標楷體字型將裁決主文公告 30 日以上，並將事證送交勞動部存查：

1、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。

2、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，於雇主該當工會法第 35 條第 1 項規定之不當勞動行為之情形，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，先予敘明。

3、查申請人本件請求裁決事項所指美麗華開發公司因其股東孫
甲○向臺灣新北地方法院聲請解散申請人，並向法院聲請調
查證據，要求申請人提供「最新完整全部會員名單」，與相對
人美麗華開發公司、杏中公司、杏美公司、美杏公司逕自辦理
各該公司勞資會議勞方代表選舉，並稱「目前本公司並無工
會」等行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行
為，業經本會認定如前。職此，本會考量上情，及相對人前揭
行為對申請人工會造成之不當影響甚鉅，有命相對人公開本
件裁決主文以為警惕之必要，爰命相對人美麗華開發公司、杏
中公司、杏美公司、美杏公司應於收受本裁決決定書之日起 5
日內於附件 1 至附件 3 所示之公佈欄，以不小於 16 號之標楷
體字型將裁決主文公告 30 日以上，並將事證送交勞動部存查，
應屬適當之救濟方法，足以樹立該當事件之公平勞資關係之
必要性及相當性，故裁決如主文第四項所示。申請人其餘請求
裁決之事項，則不准許。

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，本件裁決申請部分有理由，部分無理由，依勞資爭議
處理法第 44 條第 1 項、第 46 條第 1 項及第 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 張詠善

林佳和

蔡菰萍

蔡志揚

侯岳宏

張國璽

王嘉琪

蔡正廷

黃雋怡

徐婉寧

林焜君

李柏毅

中 華 民 國 1 1 1 年 1 0 月 2 1 日

如不服本裁決有關工會法第 35 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（臺北市士林區福國路 101 號）提起行政訴訟。