

國立臺灣大學法律學院科際整合法律學研究所



碩士論文

Graduate Institute of Interdisciplinary Legal Studies

College of Law

National Taiwan University

Master Thesis

工會法第 35 條第 1 項第 5 款之研究

——以我國實務分析為中心

A Study of Labor Union Act Article 35, Paragraph 1,
Subparagraph 5: Focusing on the Practice in Taiwan

林明源

Ming-Yuan Lin

指導教授：王能君博士

Advisor: Neng-Chun Wang, Doctor of Laws

中華民國 112 年 1 月

January 2023

謝辭

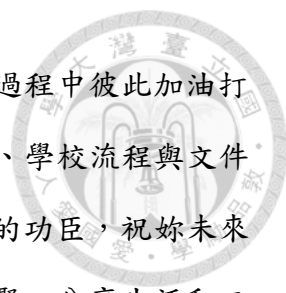


終於走到寫謝辭的一刻，回想過往四年多科法所生涯，從懵懂的法律素人到略知皮毛，也算是一個斜槓法律人生階段的完成。每往跨年，不是準備期末考試，就撰寫報告、論文，面臨生活與學業的煎熬，也多虧眾人的支持與鼓勵，方能堅持到這本論文的完成，順利完成學業。

首先要感謝的是我的父母林信雄先生、陳金蓮女士，有您們兩位提供良好的環境，在求學過程中給予我不斷的支持與鼓勵，使我能順利畢業。

在台大科法所求學過程中，感謝許多指導過我的老師的傳道與教誨，讓我在專業知識與技能上能有所成長。感謝恩師 王能君老師的指導，在碩二、碩三勞動法專題時啟發我對勞動法的熱忱，在論文寫作上，總是耐心聆聽我的問題，不厭其煩的指出學生不足之處、教導如何找尋資料、整理實務見解與調整論文架構和文字脈絡；生活與求職生涯上，老師也不斷給予關心、支持與建議，時常提醒學生要好好照顧身心，令學生於學業知識、待人處事上皆受益匪淺，由衷謝意銘感五內、難以言表。感謝徐婉寧老師在民法與勞動法上的教導，使一度對法律學問茫然的學生，能重新燃起對法律興趣，沒有放棄法律的求學之路；感謝吳從周老師在碩一、碩二導師的關懷與指導，於學生沮喪失落時給予鼓勵；也感謝所有指導過我的老師，有您們的教導，本論文得以如此完整，成果如此豐碩。同時，承蒙侯岳宏老師、張義德老師於口試時對學生的指正與建議，指出諸多不足之處，使本論文能更盡善盡美。

四年多科法所的生活，歷經大小考試、報告、國考與論文。在碩二暑假準備國考時，感謝計畫控敏萱安排的讀書計畫，督促著讀書會我、奕勝、品宣、懿軒、郁婷、芳羽等戰友們一路向前，大家埋頭寫考古題、無私分享討論、一起吃飯聊八卦的情景仍歷歷在目；過程雖然辛苦，且近視加深、白頭髮增加，但最後能順利上岸，還是感謝各位戰友的相互扶持與提點，此段回憶畢生難忘。感謝參與論文發表會的同学，方慈、依華、鈞量、采蓉，有你們的參與和幫忙，論發才能順



利通過。最後，特別感謝淨淳同學的幫忙與鼓勵，在論文寫作過程中彼此加油打氣，分享論文突破的喜悅與排解卡關的挫折，給予我撰寫格式、學校流程與文件莫大幫助，並擔任我論文口試記錄員，是本論文完成不可或缺的功臣，祝妳未來求職順利、身心健康。希望畢業後能和科法所的夥伴們時常相聚，分享生活和工作上的趣事。

在高中樂旗隊、台大管樂團及工作後所認識的朋友，俊翰、宗源、柏榕、俊陞、妍心，感謝在論文苦悶難熬時，你們的陪伴、支持與鼓勵，為我加油打氣，願我們友誼長存。

最後，感謝四年前自己立下的雄心壯志，一頭栽進法律人的求學之路。科法所求學的日子雖然不輕鬆，但學習知識、結交好友與共譜回憶，每每想起總是莞爾一笑、不勝感念，相信我永遠不會忘記在這裡的點點滴滴。

林明源 謹誌

於台北自宅

民國 112 年 1 月

中文摘要

不當勞動行為裁決制度自 2011 年施行以來，迄今已逾十年，累積案例數量眾多。其中涉及工會法第 35 條第 1 項第 5 款判斷者占七成以上，該條文之重要性不言而喻。基此，本文以裁決書與法院判決為對象，分析第 5 款之成立要件，同時就雇主支配介入行為予以類型化，再嘗試歸納第 5 款之審查基準。

藉由分析裁決書與法院判決之常見爭點，本文歸納第 5 款成立要件有四，包括主體、主觀意思、保護客體及何謂「不當影響、妨礙或限制」。在雇主支配介入行為樣態上，本文參酌第 5 款文義與目的解釋將之分為三類：一、對工會成立之支配介入；二、對工會組織之支配介入；三、對工會活動之支配介入。當中因為對工會活動之支配介入案件繁多，本文按支配介入之對象再分為三子類：一、單以勞工為對象，如會務假、不利益待遇；二、單以工會為對象，如反工會言論、拒絕工會協商、違反中立義務及雇主設施管理權；三、以勞工或工會為對象，如中止代扣工會會費、雇主監視行為、雇主訴訟行為及其他案件類型。最後，本文歸納實務對第 5 款之審查基準可分為四個面向，包括：破壞勞動慣行、違反正當權利行使原則、利益權衡及對工會活動造成不當影響、妨礙或限制。期許能供未來實務參酌，並建立雇主行為準則、減少不當勞動行為紛爭。

關鍵詞：不當勞動行為、支配介入、工會法第 35 條第 1 項第 5 款、裁決、裁決委員會

Abstract

It has been more than ten years since the unfair labor practice was put in to effect on May, 2011. There are numerous cases and over 70% of them are relevant to Article 35, Paragraph 1, Subparagraph 5 of Labor Union Act. It shows the significance of Subparagraph 5. Based on the unfair labor practice decisions and court judgments, the thesis analyzes the constituent elements of Subparagraph 5, categorizes dominant intervention behaviors of the employers and summarizes the criteria of Subparagraph 5.

By analyzing the common disputes of Subparagraph 5, there are four constituent elements, including subject, subjective elements, object and what is undue influence, impediment or restriction. Based on literal and teleological interpretation of Subparagraph 5, the thesis divides dominant intervention behaviors of the employers into three categories, the dominant intervention of labor union establishment, the dominant intervention of labor union organization and the dominant intervention of labor union activities. However, because of heavy cases of dominant intervention of labor union activities, the thesis divides it into three subcategories, including focusing on labors (leave of labor union cadres and unfair treatment), focusing on labor union (anti-labor union speech, rejection of labor union negotiation, breach of employer neutrality and facility management of the employer) and focusing on labors or labor union (withholding labor union dues, the surveillance of the employer, litigation actions of the employer and other types). Finally, this thesis summarizes four criteria of subparagraph 5, breach of labor habits, principle of properly exercising rights, balance of the interests and what is undue influence, impediment or restriction. The goals of the thesis are providing some practice advice, establishing the principle of employer behavior and reducing labor disputes.

Key words :

Unfair Labor Practice, Dominant Intervention, Article 35, Paragraph 1, Subparagraph 5 of Labor Union Act, Unfair Labor Practice Decision, the Board of the Unfair Labor Practice Decision

簡目



謝辭.....	I
中文摘要.....	III
Abstract.....	IV
簡目.....	V
詳目.....	IX
表目錄.....	XV
第一章 緒論.....	1
第一節 研究動機與目的.....	1
第一項 研究動機.....	1
第二項 研究目的.....	4
第二節 研究範圍與研究方法.....	7
第一項 研究方法.....	7
第二項 研究範圍.....	7
第三項 研究限制.....	9
第三節 章節安排.....	9
第二章 工會法第 35 條第 1 項第 5 款之規定與解釋.....	11
第一節 立法沿革與工會法第 35 條第 1 項第 5 款之規定.....	11
第一項 立法沿革.....	11
第二項 不當勞動行為 (Unfair Labor Practices) 之制度目的.....	16
第三項 不當勞動行為 (Unfair Labor Practices) 之制度內容.....	19
第二節 行政主管機關見解.....	21
第一項 雇主與代表雇主行使管理權之人.....	21
第二項 代扣工會會費.....	22
第三項 會務.....	23
第四項 會務假.....	24
第三節 小結——行政主管機關見解之問題點.....	26
第三章 工會法第 35 條第 1 項第 5 款之要件分析.....	27
第一節 主體.....	27
第一項 雇主概念之內延性.....	28
第二項 雇主概念之外延性.....	38
第二節 主觀要件.....	46
第一項 支配介入意思之必要與否.....	47
第二項 支配介入意思之內容.....	53
第三項 雙重動機競合.....	59
第三節 保護客體.....	63
第一項 工會行動權.....	63

第二項 工會活動定義.....	65
第二項 工會活動正當性.....	68
第四節 不當影響、妨礙與限制.....	72
第一項 實害結果之必要與否.....	72
第二項 大量觀察法.....	81
第五節 小結.....	85
第四章 對工會成立、組織之支配介入.....	87
第一節 對工會成立之支配介入.....	87
第一項 裁決會見解.....	88
第二項 法院見解.....	89
第三項 對工會成立之支配介入的特徵.....	89
第二節 對工會組織之支配介入.....	90
第一項 裁決會見解.....	90
第二項 法院見解.....	93
第三項 對工會組織之支配介入的特徵.....	95
第三節 小結.....	95
第五章 對工會活動之支配介入——單以勞工為對象.....	96
第一節 會務假與支配介入.....	96
第一項 會務假於我國之議題.....	96
第二項 裁決會見解.....	104
第三項 法院見解.....	106
第四項 特徵與問題點——會務假之釋明程度.....	108
第二節 不利益待遇與支配介入.....	109
第一項 解僱.....	111
第二項 考績.....	117
第三項 調職.....	120
第四項 懲戒.....	121
第五項 其他不利益待遇.....	123
第六項 特徵與問題點——針對性與寒蟬效應之舉證與評價.....	123
第三節 單以勞工為對象之支配介入行為審查基準.....	124
第六章 對工會活動之支配介入——單以工會為對象.....	129
第一節 反工會言論.....	129
第一項 裁決會見解.....	129
第二項 法院見解.....	132
第三項 特徵與問題點——正當權利行使與比例原則.....	133
第二節 拒絕工會協商.....	134
第一項 裁決會見解.....	135
第二項 法院見解.....	140

第三項 特徵與問題點——拒絕工會協商為第 5 款行為樣態	141
第三節 違反中立義務	142
第一項 裁決會見解	143
第二項 法院見解	145
第三項 特徵與問題點——從憲法平等原則再思考	146
第四節 雇主設施管理權	147
第一項 裁決會見解	148
第二項 法院見解	149
第三項 特徵與問題點——雇主財產權與勞方團結權之衝突	150
第五節 單以工會為對象之支配介入行為審查基準	150
第七章 對工會活動之支配介入——勞工或工會為對象	152
第一節 中止代扣工會會費	152
第一項 代扣工會會費於我國之議題	153
第二項 裁決會見解	161
第三項 法院見解	165
第三項 特徵與問題點——是否實質審查工會會員資格	166
第二節 雇主監視行為	167
第一項 裁決會見解	168
第二項 法院見解	170
第三項 特徵與問題點——強制性、非屬通常性方法與比例原則	172
第三節 雇主訴訟行為	173
第一項 雇主訴訟行為類型	173
第二項 裁決會見解	175
第三項 法院見解	177
第三項 特徵與問題點——雇主訴訟行為不必然侵害團結權	179
第四節 其他案件類型	180
第一項 破壞勞動慣行	180
第二項 影響勞工參與工會活動意願	181
第三項 雇主行使經營管理權	182
第四項 不同意工會幹部駐會辦理會務	182
第五項 主導會員大會議程	183
第六項 不續行仲裁	183
第七項 小結	184
第四節 以勞工或工會為對象之支配介入行為審查基準	184
第八章 結論與建議	187
第一節 工會法第 35 條第 1 項第 5 款之成立要件	187
第二節 實務對於不同支配介入行為類型之審查模式與特徵點	189
第三節 立法建議與未來展望	193

參考文獻.....

195



詳目



謝辭.....	I
中文摘要.....	III
Abstract.....	IV
簡目.....	V
詳目.....	IX
表目錄.....	XV
第一章 緒論.....	1
第一節 研究動機與目的.....	1
第一項 研究動機.....	1
第二項 研究目的.....	4
第二節 研究範圍與研究方法.....	7
第一項 研究方法.....	7
第二項 研究範圍.....	7
第三項 研究限制.....	9
第三節 章節安排.....	9
第二章 工會法第 35 條第 1 項第 5 款之規定與解釋.....	11
第一節 立法沿革與工會法第 35 條第 1 項第 5 款之規定.....	11
第一項 立法沿革.....	11
第二項 不當勞動行為 (Unfair Labor Practices) 之制度目的.....	16
第三項 不當勞動行為 (Unfair Labor Practices) 之制度內容.....	19
第二節 行政主管機關見解.....	21
第一項 雇主與代表雇主行使管理權之人.....	21
第二項 代扣工會會費.....	22
第三項 會務.....	23
第四項 會務假.....	24
第三節 小結——行政主管機關見解之問題點.....	26
第三章 工會法第 35 條第 1 項第 5 款之要件分析.....	27
第一節 主體.....	27
第一項 雇主概念之內延性.....	28
第一款 歸責概念的引入.....	29
第二款 雇主.....	31
第三款 代表雇主行使管理權之人.....	33
第四款 近似代表雇主行使管理權之人.....	34
第五款 本文見解.....	36
第二項 雇主概念之外延性.....	38
第一款 關係企業中之雇主.....	38

第二款 使用派遣勞工之要派單位.....	40
第三款 勞動契約關係中斷時之雇主.....	41
第四款 教師雇主之認定.....	41
第一目 公立學校之雇主地位.....	41
第二目 行政機關之雇主地位.....	43
第五款 本文見解.....	46
第二節 主觀要件.....	46
第一項 支配介入意思之必要與否.....	47
第一款 學說見解.....	47
第二款 實務見解.....	49
第一目 採認識說者.....	49
第二目 採意思不要說者.....	50
第三款 本文見解.....	51
第二項 支配介入意思之內容.....	53
第一款 學說見解.....	53
第二款 裁決會見解.....	55
第三款 法院見解.....	57
第四款 本文見解.....	57
第三項 雙重動機競合.....	59
第一款 學說見解.....	59
第二款 裁決會見解.....	60
第三款 法院見解.....	61
第四款 本文見解.....	62
第三節 保護客體.....	63
第一項 工會行動權.....	63
第二項 工會活動定義.....	65
第一款 實務見解.....	65
第二款 本文見解.....	68
第二項 工會活動正當性.....	68
第一款 實務見解.....	69
第二款 本文見解.....	72
第四節 不當影響、妨礙與限制.....	72
第一項 實害結果之必要與否.....	72
第一款 學說見解.....	72
第二款 裁決會見解.....	73
第三款 法院見解.....	76
第一目 以實害結果為判斷.....	76
第二目 以危險狀態為判斷.....	78

第四款 本文見解.....	79
第二項 大量觀察法.....	81
第一款 學說見解.....	81
第二款 裁決會見解.....	82
第三款 法院見解.....	83
第四款 本文見解.....	84
第五節 小結.....	85
第四章 對工會成立、組織之支配介入.....	87
第一節 對工會成立之支配介入.....	87
第一項 裁決會見解.....	88
第一款 構成第 5 款之事由.....	88
第二款 不構成第 5 款之事由.....	89
第二項 法院見解.....	89
第三項 對工會成立之支配介入的特徵.....	89
第二節 對工會組織之支配介入.....	90
第一項 裁決會見解.....	90
第二項 法院見解.....	93
第三項 對工會組織之支配介入的特徵.....	95
第三節 小結.....	95
第五章 對工會活動之支配介入——單以勞工為對象.....	96
第一節 會務假與支配介入.....	96
第一項 會務假於我國之議題.....	96
第一款 會務假之意義.....	97
第二款 會務與工會活動定義.....	98
第三款 會務假與勞工勞務免除之關係.....	99
第四款 雇主對會務假申請之准駁權.....	100
第一目 雇主具備會務假申請之否准權限.....	101
第二目 雇主之審查基準.....	101
第五款 會務假請假程序與釋明義務.....	102
第二項 裁決會見解.....	104
第三項 法院見解.....	106
第一款 支持裁決會裁決之判決理由.....	107
第二款 廢棄裁決會裁決之判決理由.....	108
第四項 特徵與問題點——會務假之釋明程度.....	108
第二節 不利益待遇與支配介入.....	109
第一項 解僱.....	111
第一款 裁決會見解.....	111
第二款 法院見解.....	115

第二項 考績	117
第一款 裁決會見解.....	118
第二款 法院見解.....	119
第三項 調職	120
第一款 裁決會見解.....	120
第二款 法院見解.....	121
第四項 懲戒	121
第一款 裁決會見解.....	121
第二款 法院見解.....	122
第五項 其他不利益待遇.....	123
第六項 特徵與問題點——針對性與寒蟬效應之舉證與評價	123
第三節 單以勞工為對象之支配介入行為審查基準	124
第六章 對工會活動之支配介入——單以工會為對象	129
第一節 反工會言論	129
第一項 裁決會見解.....	129
第二項 法院見解.....	132
第三項 特徵與問題點——正當權利行使與比例原則.....	133
第二節 拒絕工會協商	134
第一項 裁決會見解.....	135
第一款 構成第 5 款之事由	135
第二款 不構成第 5 款之事由	138
第二項 法院見解.....	140
第一款 支持裁決會裁決之判決理由	140
第二款 廢棄裁決會裁決之判決理由	141
第三項 特徵與問題點——拒絕工會協商為第 5 款行為樣態	141
第三節 違反中立義務	142
第一項 裁決會見解.....	143
第一款 構成第 5 款之事由	143
第二款 不構成第 5 款之事由	145
第二項 法院見解.....	145
第一款 支持裁決會裁決之判決理由	145
第二款 廢棄裁決會裁決之判決理由	146
第三項 特徵與問題點——從憲法平等原則再思考.....	146
第四節 雇主設施管理權	147
第一項 裁決會見解.....	148
第二項 法院見解.....	149
第三項 特徵與問題點——雇主財產權與勞方團結權之衝突.....	150
第五節 單以工會為對象之支配介入行為審查基準	150

第七章	對工會活動之支配介入——勞工或工會為對象.....	152
第一節	中止代扣工會會費.....	152
第一項	代扣工會會費於我國之議題.....	153
第一款	全額給付原則例外.....	153
第二款	雇主代扣工會會費之法定義務.....	154
第三款	雇主之形式審查與裁決會之實質審查.....	155
第四款	會員同意.....	158
第五款	個別勞動權益與集體勞動權益之競合.....	160
第二項	裁決會見解.....	161
第一款	構成第 5 款之事由.....	163
第二款	不構成第 5 款之事由.....	164
第三項	法院見解.....	165
第一款	支持裁決會裁決之判決理由.....	165
第二款	駁回裁決會裁決之判決理由.....	166
第三項	特徵與問題點——是否實質審查工會會員資格.....	166
第二節	雇主監視行為.....	167
第一項	裁決會見解.....	168
第二項	法院見解.....	170
第一款	支持裁決會裁決之判決理由.....	170
第二款	廢棄裁決會裁決之判決理由.....	172
第三項	特徵與問題點——強制性、非屬通常性方法與比例原則.....	172
第三節	雇主訴訟行為.....	173
第一項	雇主訴訟行為類型.....	173
第二項	裁決會見解.....	175
第三項	法院見解.....	177
第三項	特徵與問題點——雇主訴訟行為不必然侵害團結權.....	179
第四節	其他案件類型.....	180
第一項	破壞勞動慣行.....	180
第二項	影響勞工參與工會活動意願.....	181
第三項	雇主行使經營管理權.....	182
第四項	不同意工會幹部駐會辦理會務.....	182
第五項	主導會員大會議程.....	183
第六項	不續行仲裁.....	183
第七項	小結.....	184
第四節	以勞工或工會為對象之支配介入行為審查基準.....	184
第八章	結論與建議.....	187
第一節	工會法第 35 條第 1 項第 5 款之成立要件.....	187
第二節	實務對於不同支配介入行為類型之審查模式與特徵點.....	189

第三節 立法建議與未來展望.....193
參考文獻.....195



表目錄

表 1 新舊工會法比較表（來源：本文自製） 13





第一章 緒論

第一節 研究動機與目的

第一項 研究動機

根據釋字第 373 號解釋¹，勞動三權為現代法治國家普遍承認之基本權，包括勞工組織或參與工會的團結權、和雇主協商勞動條件之協商權及合法罷工與發動爭議行為之爭議權。為改善勞動者之工作條件，增進其社會及經濟地位，多數先進國家透過立法制度，授權行政機關、專業組織介入勞動紛爭解決，以期能使權益受侵害者迅速獲得救濟，並減輕法院負擔。參考美國、日本行之多年的不當勞動行為制度，我國陸續於民國 91 至 99 年提出團體協約法、勞資爭議處理法、工會法等新勞動三法修正案與修法²，並於民國 100 年 5 月正式施行。藉由明訂不當勞動行為樣態³，於勞資爭議處理法增列裁決制度，使勞資雙方違反不當勞動行為規範時，權益受侵害者可向行政院不當勞動行為裁決委員會（以下稱裁決會）提出申訴。裁決會由熟悉勞工法令、勞資關係事務之專業人士組成，藉由裁決及命當事人為一定行為或不行為之救濟命令之方式，回復申訴者受損權益、解決不當勞動行為紛爭、回復集體勞資關係正常運作。後續當事人如有不服，得再向民事或行政法院提起訴訟加以救濟⁴。

不當勞動行為係指：「在勞資雙方集體勞資關係中，不正當地侵害對方集體勞動基本權行為的總稱」⁵；其類型有三，包括工會法第 35 條第 1 項第 1 款至第 4 款「不利益待遇」、工會法第 35 條第 1 項第 5 款（下稱第 5 款）「支配介入」及團體協約法第 6 款第 1 項「違反誠信協商」。根據裁決會網站統計，民國 100 年 5 月至民國 111 年 06 月 30 日止已受理 651 件申請案，當中 357 件作成裁決決定，

¹ 司法院釋字第 373 號解釋理由書中指出：「憲法第十四條規定人民有結社之自由。第一五三條第一項復規定國家為改良勞工之生活，增進其生產技能，應制定保護勞工之法律，實施保護勞工之政策。從事各種職業之勞動者，為改善勞動條件，增進其社會及經濟地位，得組織工會，乃現代法治國家普遍承認之勞工基本權利，亦屬憲法上開規定意旨之所在。國家制定有關工會之法律，應於兼顧社會秩序及公共利益前提下，使勞工享有團體交涉及爭議之權利」。

² 團體協約法於民國 96 年完成全文修正，勞資爭議處理法於民國 98 年完成全文修正，工會法於民國 99 年完成全文修正。

³ 勞動部不當勞動裁決委員會，<https://uflb.mol.gov.tw/UFLBWeb/wfQA.aspx>，（最後瀏覽日 2022/01/31）。

⁴ 參考民國 98 年勞資爭議處理法修正草案總說明。

⁵ 勞動部不當勞動裁決委員會，前揭註 3。

構成不當勞動行為者 211 件、駁回者 125 件、不受理者 21 件⁶。進一步分析，當中適用第 5 款者裁決書計有 275 件；構成不當勞動行為裁決者有 172 件，足見不當勞動行為爭議案件近八成皆涉及該法條之判斷⁷，其重要性不言而喻。

解釋論上，第 5 款為抽象性條文，包含許多不確定法律概念，諸如：「雇主」、「代表雇主行使管理權之人」、「不當影響、妨礙或限制」、「工會成立」及「工會組織或活動」等，因其具有一般性、普遍性、抽象性或多義性而不夠明確，故實務上需仰賴專業法律人士對這些概念進行解釋、具體化其構成要件，方能依據個案事實判斷雇主行為是否構成該款支配介入之不當勞動行為。

不當勞動行為制度實行十餘年來，雖第 5 款之學說、裁決會裁定及法院判決為數者眾，惟對於該條文解釋與構成要件判斷，見解仍多歧異，例如主體上有關雇主或代表雇主行使管理權之人之認定、主觀要件上支配介入意思的必要與否、客體是否屬於工會法之保護範圍、客觀行為是否構成不當影響、妨礙或限制、是否需要有害結果發生為必要等，學說、裁決會與實務見解未見統一⁸。考量裁決會與法院見解如有不同，幾經上訴或發回更審，訴訟期間短則六個月⁹，長則可能延宕三年以上之久¹⁰，甚難達到使權益受侵害者迅速獲得救濟並回復健全勞資關係之立法目的。為免冗長訴訟與節省司法資源，於解釋該款條文構成要件上，實有分析學說、裁決會和法院判決之必要。

⁶ 勞動部不當勞動裁決委員會，<https://uflb.mol.gov.tw/UFLBWeb/wfCaseData.aspx>，該數據為筆者於民國 111 年 06 月 30 日，分別以不受理、駁回、構成不當勞動行為等三種裁決結果進行搜尋而得。

⁷ 全部裁決書中，357 件中有 275 件涉及第 5 款，比例為 77.03%；；211 件構成不當勞動行為者，有 172 件涉及第 5 款，比例為 81.5%。

⁸ 以第 5 款主觀要件為例，實務上即有「意思不要說」及「認識說」兩種見解，詳後述。

⁹ 參考勞動事件法第 32 條第 1 項：「勞動事件，法院應以一次期日辯論終結為原則，第一審並應於六個月內審結。但因案情繁雜或審理上之必要者，不在此限。」

¹⁰ 參考各級法院辦案期限實施要點第 2 點第 1 項第 2 款、第 5 款及第 6 款：「案件自收案之日起，逾下列期限尚未終結者，除由院長負責督促迅速辦理外，並按月填具遲延案件月報表，層報本院：（二）民刑事通常程序第一審審判案件及民事執行事件逾一年四個月……（五）民刑事第二審審判案件逾二年……（六）民刑事第三審審判案件逾一年；其行言詞辯論者，逾一年四個月。」高等行政法院及最高行政法院辦案期限規則第 6 條第 1 項第 1 款及第 2 款：「事件自分庭之日起，逾下列期限尚未終結者，除由院長負責督促迅予辦理外，並應由承辦書記官按月填具遲延事件月報表（附格式），經法官核閱後，於翌月十五日前陳報司法院：一、高等行政法院通常訴訟程序事件及都市計畫審查程序事件，逾二年。二、上訴事件，逾一年；其經最高行政法院行言詞辯論者，逾一年四個月。但非由最高行政法院受理統一裁判見解之交通裁決上訴事件，逾九個月。」

立法論上，相應於複雜多變社會事實與個案，立法者無法窮舉所有事實類型，並予以評價與規範，故立法技術上多有使用概括條款。參考民國 100 年工會法修正之立法理由¹¹，為避免前 4 款例示規範不足，第 5 款係為避免雇主以其他不當方式影響、妨礙工會成立，致妨礙工會運作及自主性，增訂之概括性規範。然而，因概括條款僅描述抽象法律價值或原則，缺乏具體構成要件；因此適用上，須仰賴裁決會與法官於個案作出解釋與裁量。為減少個人主觀介入或流於恣意，使案件結果能有一致性與可預測性，實有必要具體化概括條款、建立客觀審查基準，以符合法治國與法明確性原則¹²。具體化過程中¹³，藉由大量個案觀察、分析與歸納，逐漸演繹不同案件類型、下位具體法律概念與構成要件，除有助於形塑司法審判依據、建立勞資雙方行為準則、形成社會秩序，亦可作為未來修法參考。

相較於工會法第 35 條第 1 款至第 4 款明文規定雇主不當勞動行為具體樣態，因第 5 款為概括條款，故實務上常與該款合併申請不當勞動行為裁決。學者林良榮雖整理日本學說與實務之支配介入行為，包括：雇主的反工會言論、對工會籌組的妨害行為、工會幹部或理事選舉的干涉、妨害工會會務所與工會會員集會的場所利用、企業原本同意特定之員工得專職於工會事務之契約違反、中止或拒絕代扣會費、獎勵退出工會、反工會的勞教、多數工會存在的情況下採取差別待遇等，並將其區分為四種類型：一、典型的雇主反工會言論；二、干涉、妨害工會內部運作或工會外部活動；三、便宜供與的拒絕或終止；四、違反雇主中立義務而於工會間施予差別待遇之行為¹⁴。但同樣行為於我國是否構成支配介入之不當勞動行為，抑或尚存其他類型支配介入行為，都需進一步分析我國裁決書與法院判決。此外，考量工會法第 35 條已逾十年未修法，伴隨經濟文化變遷、社會通念

¹¹ 參照民國 99 年工會法修正立法理由：「四、為避免雇主以其他不當方式影響、妨礙工會成立，致妨礙工會運作及自主性，爰增訂第一項第五款之概括性規範。」

¹² 釋字第 432 號：「法律明確性之要求，非僅指法律文義具體詳盡之體例而言，立法者於立法定制時，仍得衡酌法律所規範生活事實之複雜性及適用於個案之妥當性，從立法上適當運用不確定法律概念或概括條款而為相應之規定。有關專門職業人員行為準則及懲戒之立法使用抽象概念者，苟其意義非難以理解，且為受規範者所得預見，並可經由司法審查加以確認，即不得謂與前揭原則相違。」

¹³ 吳從周（2001），〈當代德國法學上具體化之理念及其方法（上）〉，《萬國法律》，118 期，頁 119-126。吳從周（2001），〈當代德國法學上具體化之理念及其方法（下）〉，《萬國法律》，118 期，頁 99-108。

¹⁴ 林良榮（2015），〈論雇主支配介入與拒絕團體協商之不當勞動行為及工會保護——兼論我國裁決決定之實務案例〉，《軍法專刊》，61 卷 3 期，頁 128-152。

與價值觀改變、新型態勞動契約問世，現行條文於裁決書、法院判決上之解釋與見解是否有改變，值得分析研究。

綜上所述，為釐清第 5 款學說與實務間見解之差異、建立客觀審查基準，與提供未來修法之方向，本文擬以我國裁決會裁決、法院判決為中心，展開對第 5 款之研究，並進一步分析其解釋與適用。

第二項 研究目的

為迅速排除不當勞動行為，回復集體勞資關係的正常運作，我國於民國 100 年 5 月 1 日修正施行勞動三法（包括工會法、團體協約法及勞資爭議處理法），並建立不當勞動行為裁決機制。藉由勞動部組成「不當勞動行為裁決委員會」審理不當勞動行為案件，以保障勞工組織工會或參與工會活動的團結權、與雇主簽訂團體協約之團體協商權及團體爭議權¹⁵。

該制度施行至今已有十餘年，於處理不當勞動行為爭議案件上業已累積相當成果；除使國內勞工權利意識增長、成為勞工尋求不當勞動行為救濟之管道，學說與實務上也有諸多見解與理論。如裁決會於解釋條文法律概念、具體化行為類型與構成要件判斷雇主行為是否構成支配介入之不當勞動行為，多引用美國、日本立法與案例作為判斷依據；惟我國現有法制、社會背景、企業文化與勞資關係等現況相較於美、日終究存在隔閡與差異，所引用的立法與案例是否可以適用在我國法、具體判斷標準為何、法院判決是否採納裁決會見解，皆有再深入研究之必要。

故承上述，本文擬蒐集民國 100 年 5 月 1 日至民國 111 年 6 月 30 日止，與第 5 款相關之裁決與判決，以實證法研究方式，對學說、裁決會裁定及後續司法審查之法院判決進行分析，以期能達到下述三項研究目的：

一、分析第 5 款之構成要件

我國參考美國、日本立法與實務制定不當勞動行為制度；然而第 5 款以「雇主」、「代表雇主行使管理權之人」、「不當影響」、「妨礙或限制」、「工會成立」及「工會組織或活動」等不確定法律概念或概括條款作為禁止雇主支配介入行為之明文仍有所不足。以傳統法學涵攝模式或文義、體系、目的、歷史等法學方法來操作不確定法律概念，不僅難以對空泛之構成要件加以解釋，更難以將

¹⁵ 勞動部不當勞動裁決委員會，前揭註 3。

個案涵攝其中，得出法律適用結果，最終個案恐流於法官個人恣意、人民無法預見裁判結果、甚至有裁判矛盾之情況。司法程序上，人民如何主張權利與構成要件相關；同時，構成要件亦涉及個案事實舉證與法律評價是否該當，是不當勞動行為裁決程序或是訴訟上攻防爭點；如果對該構成要件是否存在或構成要件解釋上意見相左，勢必會拉長爭訟期間、耗費較多司法資源，難以達到使勞工受損權益迅速獲得恢復救濟之制度目的。

就此，法學方法論上有不同思考路徑來解決。模式一是透過立法或修法建構較具體構成要件，降低法官個案操作空間；但此方法所形塑的案例類型與構成要件可能過於僵化、無法使法官因應社會變遷而調整。模式二是維持立法者建立之概括條款，授權法官於個案中融入價值判斷進行個案裁量；但仍需要能使概括條款具體化之方法，建立客觀審查基準，使得司法判決能可預測與一致化，避免相類似案例卻有不同結果之窘境。

為因應社會經濟的迅速變遷、文化價值觀的移轉及複雜多樣的勞資關係，同時避免頻繁修法與維護法律安定性；本文擬以概括條款出發，由前述歸納案例群中尋求共同特徵點與分析構成要件，以期能建立司法客觀審查標準，縮小法官裁量與避免判決歧異，使將來裁決會裁決和法院判決具備可預測性與一致性。同時，構成要件的建立也可使訴訟程序聚焦，節省雙方人力、時間、金錢等訴訟資源，有助於使勞工受所損權益快速獲得救濟。

二、類型化支配介入行為之具體行為樣態

考量雇主行為態樣多元，實務上對於是否構成支配介入行為存在許多爭議案例；從而，支配介入行為之具體與類型化，對於勞資雙方、裁決制度運作都有其重要意義。對於資方，可以對支配介入行為有所認識、建立行為準則與勞方合法互動模式、主動避免支配介入行為、進而形成穩健和諧之勞資關係；對於勞方，可以增強勞工意識，於遭遇雇主支配介入行為時，挺身捍衛自身受侵害之權利。最後，具體與類型化的行為樣態亦有助於裁決會與法院在面對不同個案事實，分析構成要件與建立客觀審查基準，使法規範解釋和適用更為明確。

三、對既有規範提出實務建議

工會法及工會法施行細則並未對「雇主」、「代表雇主行使管理權之人」、「不當影響」、「妨礙或限制」、「工會成立」及「工會組織或活動」等諸多概

念予以定義；從而，學說、裁決會裁決及法院判決對這些概念的解釋容有很大討論空間。以「代表雇主行使管理權人」為例，早期裁決會引用勞動部函釋¹⁶，以形式上職稱作為判斷¹⁷，認為廠場或事業單位的委任經理人、廠長、副廠長、各單位部門的主管、副主管或相當層級的人員為形式上管理職，可能被認定為代表雇主行使管理權人。稍後，裁決會則採取實質認定¹⁸，從是否具有管理權限、指揮關係、及是否對工會事務的處理有密切聯結等因素，作為判斷依據。後者雖賦予個案彈性與放寬適用範圍，但判斷上須仰賴裁決會或法院作出法律評價與認定，是否具備一致審查標準存有疑義；亦即相同類型之不當勞動行為案件下，勞裁會或法院是否皆為同樣之認定，抑或存有不同見解；或如屬不同類型案件，是否會有共同考量之處，皆有深入分析、探究之必要。

此外，保障勞工權益、增進勞工知能與改善勞工生活係屬工會法規範目的；為進一步保護勞工加入、籌組工會等權利，工會法第 35 條明定雇主及其代理人妨害工會發展之不當勞動行為態樣¹⁹。然該條文實施迄今十餘年當中，國內外政經、社會環境已大幅改變，社會結構趨向多元化發展；隨著勞工自主意識日益高漲，工會活動較過去更顯活躍，既有法規範面對新型態勞資關係、雇主行為是否足夠保障勞工權益，亦有檢討與討論空間。

因此，本文擬透過研究我不當勞動行為立法與修法歷程、分析探討裁決會作成之裁決決定書，以及勞資雙方針對裁決決定提起訴訟程序救濟後，普通法院所作成之民事判決與行政法院作成之判決等實務見解，以瞭解我國不當勞動行為制度實際運作之情形，審視現行法制之妥適性及有無缺漏之處，並嘗試針對我國現行法律條文提出建議，以作為我國實務及制度改善之參考。

¹⁶ 行政院勞工委員會民國 100 年 12 月 30 日勞資 1 字第 1000126886 號令：「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。」

¹⁷ 101 勞裁 40：「渠等固就其工作範圍內業務具事務管理權限，惟均非該部門主管（即處長）、副主管或具相當層級之人，非屬工會法第 35 條「代表雇主行使管理權之人。」

¹⁸ 102 年勞裁 6：「何○○經理當時確實代表公司回覆勞檢人員詢問之相關問題，並代表資方在勞檢紀錄上簽字，此事實亦經何○○於 102 年 3 月 19 日本會第 2 次調查會議中承認。顯見，何○○確屬人力資源處相當層級之人員，當屬工會法第 14 條所規定之代表雇主行使管理權之人甚明。」

¹⁹ 參考民國 99 年工會法修正草案總說明。

第二節 研究範圍與研究方法

第一項 研究方法

關於我國不當勞動行為制度之議題，本文擬採取文獻分析法及案例分析法進行研究。前者，本文將蒐集有關第 5 款支配介入行為之相關書籍、期刊、碩士論文、裁決會裁決書、法院判決、官方統計資料、法規及函釋等資料，透過對文獻資料之整理與歸納，瞭解歷次修法沿革與立法目的，掌握支配介入行為法規範所欲處理的問題，同時分析立法者在不同社會背景、文化結構下所做出的價值判斷與選擇，有助於本文理解過去、解釋現狀、並對未來修法與立法提供建議。後者，本文觀察法規範於具體個案之實際操作結果，透過彙整、分析支配介入行為裁決案件及後續救濟程序中所生之民事判決或行政判決，探討何種行為學說與實務均認為構成支配介入行為、何種行為仍屬爭議案件而需要進一步分析討論；同時，藉由整理實務對於法規範適用方法與涵攝理由，分析學說、裁決書與法院判決間見解相同與歧異之處，除提供未來相同或類似案件之方向指引與預測審理結果，亦有助於歸納實務對於支配介入案件之判斷標準，進而類型化支配介入具體行為樣態，分析支配介入行為構成要件，以逐步完善我國不當勞動行為裁決與救濟制度。

第二項 研究範圍

本文擬以裁決會裁決與法院判決為研究中心，分別取材自裁決會裁決決定書查詢網站²⁰及司法院法學資料搜尋系統²¹，並輔以月旦法學資料庫及法源法律網所收錄之裁決、判決相互參照。考量司法院法學資料搜尋系統收錄判決之做成時間為民國 85 年後²²，新勞動三法於民國 100 年 5 月開始施行，故民國 100 年 5 月至民國 111 年 6 月 30 日有關工會法第 35 條的 1 項的 5 款之裁決及後續民事、行政裁決與判決皆為本文研究範圍，其餘於民國 111 年 6 月 30 日尚未做成或收錄之裁決及其後續民事、行政裁決與判決便不在本文研究範圍之內。

²⁰ 勞動部不當勞動裁決委員會，前揭註 3。

²¹ 司法院裁判書系統，<https://reurl.cc/Z1Rbx3>，（最後瀏覽日 2022/12/02）。

²² 司法院法學資料搜尋系統之司法院法學資料檢索系統資料開放範圍說明，可供搜尋之法院判決如下：最高法院裁判自民國 85 年起之案件、最高法院裁判選輯或彙編刊登於各機關公報者；台灣高等法院及各分院裁判自民國 89 年起之案件、台灣高等法院暨其分院裁判書彙編民國 84 年起之案件、高院暨所屬第一、二審法院裁判選輯民國 80 年起之案件；地院裁判民國 89 年起之案件、簡易庭民國 90 年起之案件。

在裁決書方面，不論裁決結果是構成不當勞動行為、駁回或不受理，只要有引用第 5 款，皆為本文研究範圍。經本文分類統計²³，涉及不利益待遇與第 5 款爭議共計 137 件：拒絕雇用爭議 2 件、解僱爭議 40 件、調職爭議 18 件、減薪爭議 15 件、考績爭議 39 件、受懲戒處分不利益待遇爭議 18 件及其他不利益待遇 7 件；涉及團體協約法與第 5 款爭議 31 件；僅涉及第 5 款爭議共計 107 件：代扣工會會費爭議 11 件、工會會務假爭議 49 件、雇主阻撓工會會員大會 4 件以及其他不當影響工會活動爭議 43 件。在法院判決²⁴方面，本文採計之判決數量共計 350 件，當中高等行政法院裁定與判決 166 件、最高行政法院裁定與判決 86 件、民事地方法院裁定與判決 46 件、民事高等法院裁定與判決 31 件、最高法院裁定與判決 17 件、刑事地院與高院判決 4 件。

另須說明的是，由於本文引用之裁決書、法院判決原文眾多，為便於讀者閱讀，本文將引用原文中之原告、被告、上訴人、被上訴人等稱謂以勞方、資方或勞動部替換，其餘則為判決原文摘錄，若法院判決原文引用法條引用有誤²⁵，亦採全文照錄，則不另加說明。此外，本文引用之法院判決不標示判決作成日期，出現於本文部分均引用判決全稱。由於本論文係根據案件類型對裁決書及法院裁定、判決予以分析，各案件類型統計數據亦會以表格呈現，閱讀本文請一併參考附表統計數字與說明。

²³ 根據裁決會網站案件類型分類，同一裁決可能涉及多種爭議，如 100 年勞裁第 29 號裁決即涉及工會會務假爭議與不當影響工會活動爭議。故各案件類型數目總計，會超過本文蒐集裁決總數 357 件。

²⁴ 法院判決引用勞裁會裁決書有多種格式，如「100 年勞裁字 24 號」、「100 年勞裁字第 29 號裁決決定」、「104 年勞裁字第 29 號裁決決定書」、「107 年勞裁字第 19 號案和解書」等；本文使用勞裁會裁決書案號作為關鍵字搜尋判決：100 年至 101 年裁決書案號使用有括號（）格式，如勞裁（101）第 6 號，當中右括號及國字「號」前帶有空白字元；102 年後裁決書案號則無符號字元，如 101 年勞裁字第 56 號，惟國字「年」前仍帶有空白字元。因該空白字元於判決搜尋系統上，會將該案號拆成兩組字串並用或（or）邏輯進行搜尋，如「101」或「年勞裁字第 56 號」，故本文搜尋時將該案號空白字元刪除，以便精準找出有引用該案號之裁決或判決書。

此外，參考勞資爭議處理法第 51 條第 3 項、第 4 項，如當事人對裁決不服，可於三十日內提起訴願或二個月內提起行政訴訟；復參考各級法院辦案期限實施要點及高等行政法院及最高行政法院辦案期限規則，民刑事簡易程序審理期間為十個月、民刑事通常程序審理期間為一年四個月、高等行政法院通常訴訟審理期間為一年六個月；故若該裁決書有提起訴訟，則二年內應可搜尋到相關民、刑或行政裁決或判決。以行政院勞工委員會不當勞動行為裁決決定書勞裁（100）字第 1 號為例，因 100 年至 102 年皆搜尋不到相關裁決或判決，本文即認定該裁決未經起訴或尋求非訟途徑解決紛爭，如何解、仲裁等。

²⁵ 例如將工會法第 35 條第 1 項第 5 款法條誤植為「第 35 條第 5 款」，考量法院偶有誤用條文，疏漏難免，特此說明。

第三項 研究限制

承前述，本文採取文獻分析法及案例分析法，對勞裁會裁決書及法院裁定、判決進行研究。在法院裁定部分，當事人申請事由繁多，包括參加訴訟、停止執行、停止訴訟、假處分、定暫時狀態假處分、強制執行、債務人異議之訴、訴訟代理人酬金、聲請解散工會、訴訟中另行起訴等；雖當中引用第 5 款，但因非針對該條文進行適用與涵攝，與本論文欲討論雇主支配介入行為案件類型與構成要件分析無涉，本文便不予以分析討論。

再者，雖迄民國 111 年 6 月 30 日止裁決會共作成 357 件裁決，惟不當勞動行為類型包括不利益待遇、支配介入行為²⁶與違反誠信協商三種類型，受限於本文僅研究支配介入之不當勞動行為案件，故僅分析有引用第 5 款之案件計有 275 件，其他僅涉及不利益待遇或違反誠信協商之裁決案件便不在討論之列。

故本文就涉及第 5 款事由之裁決書、法院判決，將相似之案件事實加以歸類，並針對各案件類型，分析裁決會或法院如何判斷符合第 5 款之事由。雖個案判斷中，除第 5 款，裁決會或法院亦可能針對工會法第 35 條第 1 款至第 4 款不利益待遇或團體協約法第 6 條第 1 項拒絕誠信協商做出判斷與說理，惟本文研究範圍專注在雇主支配介入行為，該部分便不予分析整理。

第三節 章節安排

本論文共分六章，第一章為緒論，主要是說明本論文的研究動機、研究目的、研究方法、研究範圍及研究限制。其餘各章說明如下：本文於第二章介紹第 5 款之立法過程、立法理由、制度沿革與定義，並整理主管機關對於該款條文解釋，以初步了解工會法對雇主支配介入行為規定，爾後則進入學說、裁決書及法院判決之分析。

於第三章，本文將分析討論第 5 款之構成要件，包括行為主體、主觀要件、保護客體、及何謂「不當影響、妨礙與限制」，以釐清學說、裁決會及法院見解之異同，作為後續實務案件分析之基礎。

實務上，工會活動之支配介入案件數量眾多，故本文根據第 5 款文義與目的解釋，將支配介入行為分為三大類：一、對工會成立之支配介入；二、對工會組織之支配介入；三、對工會活動之支配介入。於第四章討論對工會成立、組織之

²⁶ 根據本文蒐集勞裁會裁決書之統計，當中引用第 5 款者共 257 件。

支配介入、於第五章至第七章討論對工會活動之支配介入，並嘗試將支配介入行為予以類型化、建立第 5 款之審查與判斷基準。

最後，於第六章歸納第 5 款之實務現況，對現有法律條文提供修法建議，並提出未來可能值得研究之課題與展望。



第二章 工會法第 35 條第 1 項第 5 款之規定與解釋

我國不當勞動行為裁決制度與現行工會法第 35 條第 1 項禁止雇主不利益待遇與支配行為之規定係參考美國、日本立法例與實務，在救濟機關與方法上，受美國與日本制度影響甚多。此外，舊工會法民國 18 年施行以來，歷經多次修正，當中條文與新工會法有所重疊或沿用，為釐清立法者目的，便於條文之文義與目的解釋，以下於第一節介紹立法沿革、不當勞動之制度目的與內容。再者，第 5 款屬概括條款且有不確定法律概念，條文名詞、定義於學說、主管機關和實務上亦有諸多見解，為分析該條文問題點，以利後續分析雇主支配介入成立要件與行為類型，以下本文擬先整理主管機關法規命令與行政函釋，至於學說見解、裁決會和法院判決對該條文之看法，則留待後續章節討論。

第一節 立法沿革與工會法第 35 條第 1 項第 5 款之規定

第一項 立法沿革

台灣解嚴後，由於政治民主化與經濟自由化，勞工權利意識抬頭，工會組織與活動亦蓬勃發展。舊工會法與期，如勞工於籌組工會、工會活動或與雇主協商等行為時受到雇主降調、減薪甚至解僱等不利益對待，僅能依舊工會法第 35 條第 1 項不利益待遇禁止規定及第 36 條黃犬提款²⁷，循勞資爭議處理法進行調解、仲裁或訴訟。然而，舊工會法第 35 條第 1 項僅以工人為保護對象，並不包括工會發起人；舊工會法第 36 條僅規定「不得以不任工會職務為僱用條件」，對於「不加入工會或退出工會」並未加以規定；此乃因舊工會法第 12 條規定加入工會為工人之權利與義務，所以雇主自不能以工人不加入工會為僱用條件，因此同法第 36 條對此未加以規定²⁸。是以，舊工會法條文著重於勞工個人權益與勞動契約之保護，僅規範僱用與解僱而未規範降調、減薪或其他不利益待遇，同時欠缺雇主支配介入行為之禁止規定，條文規範之保護主體與客體範圍均不足。此外，尋求救

²⁷ 民國 37 年工會法第 35 條第 1 項：「雇主或其代理人，不得因工人擔任工會職務，拒絕僱用或解僱及為其他不利之待遇。」第 36 條：「雇主或其代理人，對於工人，不得以不任工會職務為僱用條件。」

²⁸ 侯岳宏（2010），〈美國與日本不當勞動行為裁決機制之研究〉，《政大法學評論》，114 期，頁 301-382。

濟之勞工須耗費大量時間、金錢與人力於紛爭解決上，除曠日費時，亦降低勞工組織和參與工會活動之意願，總總均不利工會發展。

為完善勞動三權保護，使勞工勇於組織工會與參與工會活動，行政院勞工委員會在民國 91 年與民國 96 年均提出含有導入不當勞動行為制度的勞動三法修正草案²⁹。參考行政院民國 91 年 5 月公布工會法修正草案第 29 條與第 33 條分別明定工會與雇主的不當勞動行為類型；且於勞資爭議處理法修正草案中，增列不當勞動行為裁決制度專章，除規定裁決會的組織及程序之外，亦明定涉及私權關係之裁決決定經法院核定後，與民事確定判決有同一效力。然而，由於當時工會實力薄弱，為避免資方濫用工會不當勞動行為條文，故該條文³⁰於民國 94 年立法院第五會期遭刪除，僅保留團體協商規定與裁決程序條文，後亦因為止於二讀而未能於會期中完成立法。

民國 96 年 9 月行政院分別對勞動三法提出修正草案，關於不當勞動行為制度，於工會法修正草案第 31 條規定雇主之不當勞動行為類型，及在團體協約法修正草案第 6 條裡明定勞資雙方無正當理由不得拒絕團體協商³¹；於勞資爭議處理法修正草案，除裁決組織及程序部分修改外，救濟方法上參考美、日行政救濟主義，於第 41 條第 3 項規定裁決書得限期令當事人為一定的行為或不行為。惟此次修法僅通過團體協約法，勞資爭議處理法與工會法修正草案仍未於同會期通過。

為符合現實政治、社會經濟發展之需要，促進工會正常運作及發展，落實保障勞工團結權之宗旨，民國 99 年行政院再次提出新工會法修正草案。參考新工會法修正草案總說明³²，此次修法以「勞工團結權保護」、「會務自主化」、「運作民主化」、「組織團結化」等為原則，將保護勞工團結納入立法目的³³，同時放寬教師組織產業工會與職業工會、規定工會會費與勞方代扣會費義務³⁴、增列

²⁹ 侯岳宏，前揭註 28，頁 312-314。

³⁰ 民國 91 年行政院提案工會法修正草案第 29 條：「工會、工會之理事、監事或會員，不得有下列行為：一、以不正當方法影響勞工組織、加入或退出工會。二、以不正當方法影響雇主對工會會員與非會員在僱用、解僱或其他勞動條件上有差別待遇。三、無正當理由拒絕具有代表性之雇主或雇主團體進行團體協商。四、以不正當方法影響雇主或勞工選擇參與團體協商之代表。五、以不正當方法影響勞工配合工會於團體協商、勞資爭議或其他期間從事不正當活動。」，參見法院議案關係文書院總字第九七七號，頁 28。

³¹ 侯岳宏，前揭註 28，頁 312-314。

³² 參考民國 99 年工會法修正草案總說明。

³³ 民國 99 年工會法第 1 條：「為促進勞工團結，提升勞工地位及改善勞工生活，特制定本法。」

³⁴ 參考民國 99 年工會法修正草案總說明第陸點：「陸、第六章財務一、工會經費來源、入會費及經常會費之最低數額；並明定雇主代扣會費及會員工會繳交工會聯合組織會費之規定。（修正條

資方不得為之不利益待遇與支配介入行為³⁵、會務假及罰則等，自此確立勞工之集體勞動權保護規範與框架。

工會法施行迄今已逾十年，在判斷雇主是否不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動而構成支配介入行為時，因其案件種類繁多，除須分析第 5 款條文，尚涉及立法目的、黃犬條款、不利益待遇、代扣工會會費、會務假等規定，因皆與雇主支配介入行為類型與構成要件相關，故本文整理前述相關新舊條文於下表，作為後續研究之參考。

表 1 新舊工會法比較表（來源：本文自製）

	民國 18 年	民國 37 年	民國 99 年
立法目的	<p>第 1 條</p> <p>同一產業或同一職業之男女工人，以增進知識技能、發達生產維持改善勞動條件及生活為目的，集合十六歲以上，現在從事業務之產業工人，人數在一百人以上，或職業工人數在五十人以上時，得適用本法組織工會。</p>	<p>第 1 條</p> <p>工會以保障勞工權益，增進勞工知能，發展生產事業，改善勞工生活為宗旨。</p>	<p>第 1 條</p> <p>為促進勞工團結，提升勞工地位及改善勞工生活，特制定本法。</p>

文第二十八條) 二、基於工會為社團法人之性質，其財務處理宜應予適當之監督，以維護全體會員權益，爰增訂工會財務處理準則授權訂定之法源依據。(修正條文第三十條)」

³⁵ 參考民國 99 年工會法修正草案總說明第捌點：「捌、第八章保護一、為加強保護勞工加入、籌組工會等權利，明定雇主及其代理人妨害工會發展之不當勞動行為態樣。(修正條文第三十五條) 二、明定工會理、監事於工作時間內有辦理會務之必要者，工會得與雇主約定給予一定時數之公假辦理會務。至如未有約定者，則僅保障以同一廠場、事業單組織之企業工會，其理事長及理、監事得於一定時數內，請公假辦理會務。(修正條文第三十六條)」

	民國 18 年	民國 37 年	民國 99 年
工會 會費	<p>第 17 條</p> <p>工會得向其會員徵收會費，但入會費每人不得超過一元，經常會費不得超過各該會員收入百分之二。</p> <p>特別基金、臨時募集金或股金，須呈經主管官署核准後，方得徵收。</p>	<p>第 22 條</p> <p>工會經費以左列各款充之：一、會員入會費及經常會費。二、特別基金。三、臨時募集金。四、政府補助金。</p> <p>前項入會費每人不得超過其入會時兩日工資之所得。經常會費不得超過各該會員一月收入百分之二。特別基金、臨時募集金之徵收，應經會員大會或代表大會之議決，並報主管官署備查。政府補助金以補助縣市以上總工會為限，並應分別列入國家、地方預算。</p> <p>會員工會對上級工會會費之繳納，得依照該會收入或出席代表人數比例分擔，其辦法由代表大會決定之。</p>	<p>第 28 條</p> <p>工會經費來源如下：一、入會費。二、經常會費。三、基金及其孳息。四、舉辦事業之利益。五、委託收入。六、捐款。七、政府補助。八、其他收入。</p> <p>前項入會費，每人不得低於其入會時之一日工資所得。經常會費不得低於該會員當月工資之百分之零點五。</p> <p>企業工會經會員同意，雇主應自該勞工加入工會為會員之日起，自其工資中代扣工會會費，轉交該工會。</p> <p>會員工會對工會聯合組織之會費繳納，應按申報參加工會聯合組織之人數繳納之。但工會聯合組織之章程另有規定者，從其規定。</p> <p>前項繳納會費之標準，最高不得超過會員工會會員所繳會費總額之百分之三十，最低不得少於百分之五。但工會聯合組織之章程另有規定者，從其規定。</p>

	民國 18 年	民國 37 年	民國 99 年
黃犬 條款		<p>第 35 條 雇主或其代理人，不得因工人擔任工會職務，拒絕僱用或解僱及為其他不利之待遇。</p> <p>第 36 條 雇主或其代理人，對於工人，不得以不任工會職務為僱用條件。</p>	<p>第 35 條第 1 項第 2 款 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。</p>
不利 益待 遇			<p>第 35 條 雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：</p> <p>一、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、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。</p> <p>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。</p> <p>三、對於勞工提出團體協商之要求或參與團體協商相關事務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。</p> <p>四、對於勞工參與或支持爭議行為，而解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。</p>
支配 介入 行為			<p>第 35 條第 1 項第 5 款 五、不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。</p>

	民國 18 年	民國 37 年	民國 99 年
會務 假		第 35 條第 2 項 工會理、監事因辦理會務，得請公假，其請假時間，常務理事得以半日或全日辦理會務，其他理、監事每人每月不得超過五十小時，其有特殊情形者，得由勞資雙方協商或於締結協約中訂定之。	第 36 條 工會之理事、監事於工作時間內有辦理會務之必要者，工會得與雇主約定，由雇主給予一定時數之公假。 企業工會與雇主間無前項之約定者，其理事長得以半日或全日，其他理事或監事得於每月五十小時之範圍內，請公假辦理會務。 企業工會理事、監事擔任全國性工會聯合組織理事長，其與雇主無第一項之約定者，得以半日或全日請公假辦理會務。

第二項 不當勞動行為 (Unfair Labor Practices) 之制度目的


所謂不當勞動行為，係指勞資雙方集體勞資關係中，不正當地侵害對方集體勞動基本權行為的總稱。此制度係源於美國 19 世紀集體勞資關係之現實，為保護工會之集體權利，以立法制定資方不得為之不當勞動行為，其後復為壓抑工會之不當發展，再制定勞方之不當勞動行為及勞資雙方均不得為之不當勞動行為，並藉由主管機關以裁決方式加以救濟，以迅速回復穩定之勞資關係³⁶。

二次世界大戰後，日本在美國總司令部³⁷影響下，立法規定不當勞動行為制度；然而，日本法雖引進美國不當勞動行為制度，卻僅規定資方之不當勞動行為，而未規定勞方及雙方均不得為之不當勞動行為。爾後，在日本法影響下，韓國同樣引入資方不當勞動行為制度，以保障勞工之集體勞動基本權³⁸。

³⁶ 勞動部不當勞動裁決委員會，前揭註 3。

³⁷ 盟軍最高司令部或駐日盟軍總司令部，簡稱（盟總）是日本盟軍佔領時期的最高權力機關，代表同盟國指揮日本政府的運作；該機關在日本通稱為總司令部（英語：General Headquarters）或進駐軍（日語：進駐軍／しんちゅうぐん Shinchūgun），其中前者的縮寫「GHQ」被日本政界與民間廣泛使用。參考資料：維基百科 <https://reurl.cc/VRovb6>，最後瀏覽日 2022/12/02。

³⁸ 勞動部不當勞動裁決委員會，前揭註 3。



台灣過去雖有保護工會之條文，如舊工會法第 35 條：「雇主或其代理人，不得因工人擔任工會職務，拒絕僱用或解僱及為其他不利益待遇」、第 36 條：「雇主或其代理人，對於工人，不得以不任工會職務為僱用條件」、第 37 條：「在勞資爭議期間，雇主或其代理人不得以工人參加勞資爭議為理由解僱之」等。然而，舊工會法條文多以保護勞工與雇主間勞動關係、勞工工作權與個人勞動權為出發，對工會及勞工集體勞動權（團結權、協商權及爭議權）並未加以著墨；在此欠缺法律明文規定情況下，勞工之主管機關無法於第一時間遏止資方侵害工會及勞工集體勞動權的行為。此外，資方於侵害工會及勞工集體勞動權時，常是包藏於解僱、降調、減薪等個別勞動契約爭議內，舊司法實務處理此類問題時，常以個人的勞動契約爭議處理之，忽略資方不當勞動行為侵害工會及勞工集體勞動權之本質，並未能真正解決勞資衝突、回復穩定與和諧之勞資關係。因此，在舊法條文保護不足與現實勞資不對等情況下，勞工難以凝聚集體力量、工會無法壯大，使集體勞資關係的正常化發展而受到強烈的壓力與扭曲。

民國 100 年 5 月集體勞動三法修正時，我國參考美國、日本立法例，引入不當勞動行為制度相關條文，包括工會法第 35 條第 1 項禁止雇主不利益待遇與支配介入行為、團體協約法第 6 條規定勞資雙方不得拒絕誠信團體協商之不當勞動行為；並於工會法第 45 條、團體協約法第 32 條立有處罰規定，使資方之不作為義務明文規範於條文中。

在工會法第 35 條第 1 項部分，立法理由說明所保護勞工之團結權行使，並不侷限自身所屬工會，且包括參與或支持爭議行為，故將舊工會法第 35 條第 1 項及舊工會法第 37 條修正於同條項第 1 款及第 4 款規定；舊工會法第 36 條黃犬條款修正於同條項第 2 款；鑑於團體協商係工會主要功能，雇主如對提出或參與團體協商之勞工有不利益待遇行為，可能影響團體協商進行與工會活動發展，故將前述不利益待遇行為規定第 3 款；最後，考量雇主與勞工多處於對立立場，雇主限制工會之成立、運作及發展之手段多元，無法於條文中詳盡列舉，為避免上開各款保護不周，致影響勞工之團結權，增定第 5 款概括性規範，禁止雇主以任何其他不當之方式來影響、妨礙工會成立、運作或活動之自主性。

有別於工會法第 35 條第 1 項僅規定資方不得為之不當勞動行為；團體協約法第 6 條第 1 項則適用於勞資雙方，如一方違反誠信協商規定，均有可能構成不當

勞動行為。該條立法理由即說明係參考美國及日本條文³⁹，明定勞資雙方均有進行團體協約協商之義務，非有正當理由，不得任意拒絕。立法政策上⁴⁰，我國原則尊重勞資自治自律精神，由勞資雙方行使協商權進行團體協商；但鑒於我國團體協商制度處於起步階段、過去推動成效不佳、雇主或工會與他方協商意願低落、我國勞工之工會意識薄弱且工會尚無實力確保協商權行使，故需一定程度政府與公權力介入，藉由明文規範相關處罰條文，確保勞資雙方能真正落實誠信協商。實務上，雇主違反團體協約法第 6 條第 1 項之誠信協商義務，是否同時構成第 5 款支配介入行為容有討論空間，就此本文將於第四章至第七章就雇主支配介入行為類型予以討論。

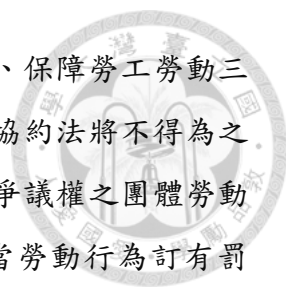
相較於美國全國勞動關係法規定雇主與勞工不當勞動行為，係為確保雇主與勞工組織交涉力量的對等，以平衡勞資雙方權利義務關係⁴¹；日本勞働組合法第 7 條第 2 款立法理由⁴²說明，不當勞動行為制度目的主要在於促進勞工擁有實質上對等的交涉力、擁護自主性之團結、積極助成團體協商及其程序之進行；我國新勞動三法修法當時因工會組織、活動尚在起步、勞工與工會力量薄弱、勞資雙方社會經濟地位不對等，民國 99 年工會法修正草案總說明即提到為促進工會正常運作及發展，落實保障勞工團結權宗旨，爰基於「勞工團結權保護」、「會務自主化」、「運作民主化」、「組織團結化」等原則，進行工會法之修正。

³⁹ 美國全國勞動關係法（National Labor Relation Act of 1935: NLRA）8.5（a）（v）、規定雇主拒絕與協商單位內過半數以上受雇者所選出之協商代表，以誠信之態度協商有關工資、工時及其他之僱用條件；8.5（b）（iv）規定工會拒絕與雇主就工資、工時及其他之僱用條件，以誠信之態度進行協商等均構成不當勞動行為；日本勞働組合法第七條（2）規定：雇主非有正當理由不得拒絕與其僱用勞工之代表進行團體交涉。

⁴⁰ 參見民國 96 年團體協約法第六條立法理由：「一、本條新增。二、團體協約為工會與雇主或雇主團體合意簽訂之契約，誠實信用原則應為最高指導原則之一；另參酌美、日、韓三國之立法例，明定勞資雙方均有進行團體協約協商之義務，非有正當理由，不得任意拒絕。三、為維持勞資自治自律原則，並避免任一方無正當理由拒絕團體協約之協商，例如佯裝協商、拖延協商或刻意杯葛協商程序等，致協商無法進行，爰於第二項分款例示無正當理由拒絕協商之情事。四、為強調團體協約勞方當事人之協商代表性，並顧及工會如代表共同利益一致性越多（工作性質、勞動條件或福利待遇），將使受雇者之協商利益得以極大化，爰增列第三項。五、勞資任一方有二個以上提出團體協約之協商時，為強化協商力量及促進勞資雙方之協商意願，他方得要求提出協商之一方推選協商代表，無法產生協商代表時，則依會員人數比例分配產生。」

⁴¹ 涂鳳涓（2020），《支配介入不當勞動行為之研究—兼論美國法制》，國立中興大學法律學系碩士論文，頁 120-121。

⁴² 參見日本勞働組合法第 7 條立法理由說明：「一、以勞動者在與雇主進行協商時之對等立場促進，而藉以提升勞動者之地位。二、勞動者在對關於其自身之勞動條件進行協商時，所必須之自身利益代表者選出，以及為行使其他團體行動，所進行之自主工會的組織以及團結之擁護。三、為締結規制雇主與勞動者間關係之團體協約時，所必要之團體協商之進行及其程序之助成。」李嘉苓（2014），《我國不當勞動行為相關法制之研究》，國立中正大學法律學系碩士論文。



因此，本文歸納我國不當勞動行為制度目的主要有四，一、保障勞工勞動三權：檢視過去我國集體勞資爭議之行為類型，新工會法與團體協約法將不得為之不當勞動行為具體明文化，藉以保護勞工之團結權、協商權與爭議權之團體勞動權；二、規範雇主行為準則：工會法及團體協約法對雇主不當勞動行為訂有罰則，足見我國係採科罰主義，藉由行政罰督促雇主不當勞動行為之不作為義務，從而建立雇主對待勞工之行為準則；三、建立勞資雙方對等地位：不當勞動行為制度不僅保障勞方選出之代表或工會組織，亦保護工會之組織、活動免於雇主妨礙或限制，藉由規範雙方權利義務以提高勞方地位、均衡勞資雙方協商力量；四、回復穩定與和諧之勞資關係：對於違反不當勞動行為規定之一方，除勞動部得對當事人處以罰鍰外，裁決會並得於裁決決定中以主文救濟命令的方式，命侵害方一定行為或不行為⁴³，以期能迅速回復侵害方權益，並使勞資關係回歸和諧穩定狀態；同時，雙方可以依循條文規定之程序進行溝通與協商，減少衝突與紛爭。

第三項 不當勞動行為 (Unfair Labor Practices) 之制度內容

不當勞動行為制度內容主要可分為實體規範面「不當勞動行為之禁止」與程序規範面「救濟程序」二大部分。

實體規範方面明定「不利益待遇」（工會法第 35 條第 1 項第 1、3、4 款）、「支配介入行為」（第 5 款）、「違反誠信協商義務」（團體協約法第 6 條第 1 項）等三類不當勞動行為類型，並於工會法第 35 條第 2 項規定，如雇主違反工會法第 35 條第 1 項之規定而對勞工有解僱、降調或減薪之行為時，該解僱、降調或減薪「無效」。相關條文立法理由與目的，已於前文敘述討論。

程序規範面上，新勞動三法於勞資爭議處理法第四章增訂不當勞動行為之裁決制度，明訂如勞、雇一方認為他方有前述之不當勞動行為時，得依勞資爭議處理法第 39 條至第 52 條之規定，向裁決會申請裁決。經裁決會受理後，依職權調查事實及必要之證據，認定勞方、雇主之行為是否構成不當勞動行為，最後做成裁決決定，並得發布命當事人為一定之行為或不行為之救濟命令。此外，勞資爭議處理法將不當勞動行為爭議分為私權爭議與非私權爭議二種類型。前者，係指

⁴³ 參見勞資爭議處理法第 51 條第 2 項：「前項處分並得令當事人為一定之行為或不行為。」

工會法第 35 條第 2 項之不當勞動行為（解僱、降調、減薪）；後者，係指工會法第 35 條第 1 項及團體協約法第 6 條之不當勞動行為。

在私權爭議部分，如勞工之申請有理由，裁決將於主文確認雇主之解僱、降調或減薪為無效；如申請無理由者，裁決將於主文駁回勞工之申請；如申請不合法或不符程序規定，裁決會將不受理該次申請。依勞資爭議處理法第 48 條第 1 項規定，對於私權爭議之裁決決定，當事人於裁決決定書正本送達 30 日內向法院提起民事訴訟者，或經撤回其訴者，視為雙方當事人依裁決決定書達成合意。又依同條第 2 項規定，裁決經依前項規定視為當事人達成合意者，裁決會應於前項期間屆滿後七日內，將裁決決定書送請裁決會所在地之法院審核。同法第 49 條則規定，裁決經法院核定後，與民事確定判決有同一效力。就私權爭議不受理部分，勞資爭議處理法第 41 條第 2 項規定不得聲明不服。

在非私權爭議部分，雖無勞資爭議處理法第 48 條、第 49 條規定適用；但依勞資爭議處理法第 51 條第 2 項之規定，裁決會得對當事人科處罰鍰，或令當事人為一定之行為或不行為。因此種裁決決定屬行政處分，如處分相對人不服，得於決定書送達之次日起 2 個月內不經訴願提起行政訴訟。至於申請人因申請不合法而受不受理之裁決決定者，由於勞資爭議處理法第 51 條第 1 項並未準用第 41 條第 2 項之規定，申請人仍得提起訴願之行政救濟程序。

之所以設計這樣的制度⁴⁴，乃因司法資源有限且法院審理時間較為冗長，由具備勞動法學及實務之專家學者組成的裁決會先行處理，除能舒緩法院之訴訟案

⁴⁴ 勞資爭議處理法第 51 條立法理由：「一、本條新增。二、雇主違反工會法第三十五條第一項及團體協約法第六條所為之不當勞動行為，原則除得由中央主管機關課予罰鍰外，並得由裁決委員會為救濟命令課予雇主一定行為或不行為之義務，如雇主不遵守救濟命令，中央主管機關仍可予以處罰。針對此種非涉及私權之爭議所為之處分，性質上雖屬行政處分，惟鑑於不當勞動行為爭議之處理有其專業及迅速性考量，原則上仍依處理涉及私權紛爭之不當勞動行為裁決機制處理，爰於第一項規定，非涉及私權爭執不當勞動行為應準用之條文。三、考量不當勞動行為態樣眾多，排除其侵害之方式不一而足，難以窮盡列舉，爰於第二項規定裁決處分得限期令當事人為一定之行為或不行為。至當事人違反此等行為或不行為之義務時，應依工會法修正草案第四十五條之處罰及九十七年一月九日修正公布團體協約法第三十二條第二項處罰。四、對於非涉及私權之不當勞動行為爭議所為之裁決申請，如有程序上不予受理之理由，裁決委員會仍應為不受理之決定，此種不受理決定，並非實體之決定，則仍宜保留訴願之行政救濟程序，爰於第三項規定救濟途徑。五、針對非涉及私權爭議之不當勞動行為所為之裁決程序，於修正條文第四十六條明定作成裁決決定前，應有當事人言詞陳述意見程序，性質上類似法院審判程序，或至少具備行政程序法中之聽證程序（第五十四條以下）相當保障。另行救濟之目的在於得到適當救濟可能性，應避免有延長或拖緩救濟期間的可能。因此，考量裁決決定之合議特質及程序之嚴謹性，再堅持所謂「行政自我審查」之訴願程序，已無實質意義。是以，審酌司法院釋字第三九六號解釋意旨（類似正當法律程序所為之決定，得限制訴訟救濟），於第四項明定就此類型之裁決決定不服者，

件負擔，並能達成迅速有效解決不當勞動行為爭議之目的。考量「有權利，即有救濟」原則，有必要賦予當事人對裁決會所為之裁決決定提出救濟之機會，爰於勞資爭議處理法第 48 條第 1 項、第 51 條第 4 項規定，當事人如對裁決決定不服，得提起民事或行政訴訟。



第二節 行政主管機關見解

實務上，判斷雇主行為是否構成支配介入行為，除須解釋適用工會法第 35 條第 1 項第 5 款條文，尚涉及第 1 項條文主體判斷，意即行為人是否該當雇主或代表雇主行使管理權之人；同時，因該條款為不確定法律概念，在判斷是否構成不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動，亦須解釋支配介入、工會活動、會務等概念；此外，部分雇主支配介入行為類型，如代扣工會會費、會務假，判斷上尚須考量工會法第 28 條、工會法第 36 條等條文。就此，學說、行政主管機關及實務累積相當豐富見解，故本文擬於第二節整理行政主管機關看法；至於學說、裁決會及法院判決之見解，則留待後續章節詳述。

關於雇主、代表雇主行使管理權之人、代扣工會會費、會務及會務假，行政主管機關⁴⁵均有作出法規命令或行政函釋⁴⁶。雖部分見解係以舊工會法⁴⁷為解釋標的，惟該見解仍有實務判決引用，且有助本文分析過往與現今行政主管機關看法之差異，故仍收錄於下文並予以討論。

第一項 雇主與代表雇主行使管理權之人

一、關於各級業務行政主管人員是否為代表雇主行使管理權之人，參考內政部民國 69 年 09 月 08 日臺內勞字第 39896 號行政函釋：「工會法第十三條⁴⁸所稱代表雇方行使管理權之各級業務行政主管人員，依照其施行細則第十條⁴⁹之規定，係指在業務上或行政上之廠長、副廠長、人事主管人員、考工課

排除訴願程序，直接提起撤銷該裁決決定之行政訴訟，以資救濟。

⁴⁵ 有關行政主管機關，過往為行政院勞工委員會，民國 103 年 2 月 17 日後改組成立勞動部，故本文以下引用法規命令與函釋時均照錄原文之主管單位名稱，就此敘明。

⁴⁶ 本文引用之法規命令及行政函釋，內容均引用自勞動部勞工法令查詢系統 <http://laws.mol.gov.tw/Chi/Default.asp>。

⁴⁷ 如該函釋係解釋舊法或就施行細則，本文會將年分及該法條引用於註解中。

⁴⁸ 民國 64 年工會法第 13 條：「同一產業之被僱人員，除代表雇方行使管理權之各級業務行政主管人員外均有會員資格。」

⁴⁹ 民國 64 年工會法施行細則第 10 條：「本法第十三條所稱代表雇方行使管理權之各級業務行政主管人員，係指在業務上或行政上之廠長、副廠長、人事主管人員、考工課（股）長等主管人員，被僱人員包括職員及工役。」

(股)長等主管人員，各該人員如係受僱從事工作獲致工資者，自屬勞工安全衛生法所稱之勞工。惟如廠長對於廠內某些安全衛生事項具有經營負責身分者，對於該等事項而言，廠長可認為雇主。」，原則上係參考舊工會法施行細則以職務名稱為形式上判斷，各級業務行政主管人員均認定為代表雇主行使管理權之人；且如廠長就廠內安全衛生事項具有經營負責人權限，就該事項所為之行為視同為雇主，本文認為有兼採管理權作為實質判斷之意味。

二、關於就工會法代表雇主行使管理權之人，參考行政院勞工委員會民國 100 年 12 月 30 日勞資 1 字第 1000126886 號令要旨：「核釋工會法第十四條⁵⁰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。」，係以職務層級為形式判斷是否為代表雇主行使管理權之人。

第二項 代扣工會會費

一、關於會員書面表示拒絕雇主代扣工會會費改為自行繳納，雇主是否受其聲明拘束之疑義，參考行政院勞工委員會民國 102 年 07 月 31 日勞資 1 字第 1020125372 號令：「核釋工會法第二十八條第三項⁵¹規定：「企業工會經會員同意，雇主應自該勞工加入工會為會員之日起，自其工資中代扣工會會費，轉交該工會。」所稱企業工會經會員同意，包括會員個別對工會表示同意、會員大會或會員代表大會之議決、工會章程之規定、團體協約之約定或中華民國一百年五月一日工會法修正施行前工會與雇主間已存在代扣會費之約定或慣例。企業工會經會員同意，即構成雇主為企業工會代扣工會會費之法定義務。除會員個別對工會表示同意之情形外，如以會員大會或會員代表大會議決、工會章程規定、團體協約約定或一百年五月一日前工會與雇主間已存在代扣會費之約定或慣例等所形成之（集體）會員同意，縱個別會員另行出具書面予雇主而欲改為自行繳納會費，雇主應不受該個別會員停止代扣會費意思表示或聲明之拘束。」，該法規命令對於企業工會取得之會員同意依據作出解釋，且雇主為企業工會代扣工會會費之法定義務，縱使個別會員

⁵⁰ 民國 99 年工會法第 14 條：「代表雇主行使管理權之主管人員，不得加入該企業之工會。但工會章程另有規定者，不在此限。」

⁵¹ 參見民國 99 年工會法第 28 條。

提出停止代扣會費之意思表示或聲明，雇主亦不受其拘束而應繼續代扣工會會費。



第三項 會務

- 一、有關產業工會幹部參加主管機關或上級工會舉辦之勞工教育或講習訓練是否屬於工會法所指會務而得使用公假時數，參考行政院勞工委員會民國 80 年 09 月 09 日（80）台勞資一字第 23107 號函：「工會幹部參加主管機關或上級工會舉辦之勞工教育或講習訓練之公假，仍應受工會法第三十五條第二項⁵²之時數限制；惟遇特殊情形時，得由勞資雙方協商或於締結協約中訂定之。」，認定勞工教育或講習訓練屬於工會會務而可申請工會公假，惟該時數仍受舊工會法第 35 條第 2 項限制，並於特殊情況時得由勞資雙方協商之。
- 二、關於會務定義與申請會務假所須具備證明文件與手續之疑義，參考行政院勞工委員會民國 79 年 07 月 13 日（79）台勞資一字第 14849 號函：「工會法第三十五條⁵³所稱『會務』，一般而言係指辦理工會本身內之事務及從事或參與由主管機關或所屬上級工會指定或舉辦之各項活動或集會。惟是否確為『會務』，仍應就個案事實加以認定。至於因辦理工會會務而申請公假，其有關手續及須備之證明文件，得由工會與事業主雙方參照勞工請假規則協商或於團體協約中訂定之。」，該函首次對於會務範圍作出定義且認為應個案認定，非工會理、監事一提出會務假申請，雇主即應准許；至於會務假之請假程序、證明文件，勞資雙方可於勞工請假規則或團體協約中協商。
- 三、關於工會理、監事辦理會務得請公假及請假時間事宜是否為強制性，參考行政院勞工委員會民國 84 年 06 月 23 日（84）台勞資一字第 120757 號：「其所稱之『會務』，一般而言係指辦理工會本身內部之事務及從事或參與由主管機關或所屬上級工會指定或舉辦之各項活動或集會；而『常務理事』一詞係指採理事長制之『理事長』或非採理事長制之『常務理事』；另工會不設理事長者，仍應依工會法施行細則第十八條規定由常務理事輪流駐會辦公，處理一般日常事務。」，係沿用（79）台勞資一字第 14849 號函對於會務之

⁵² 民國 64 年工會法第 35 條第 2 項：「工會理、監事因辦理會務得請公假；其請假時間，常務理事得以半日或全日辦理會務，其他理、監事每人每月不得超過五十小時。其有特殊情形者，得由勞資雙方協商或於締結協約中訂定之。」

⁵³ 前揭註 52。

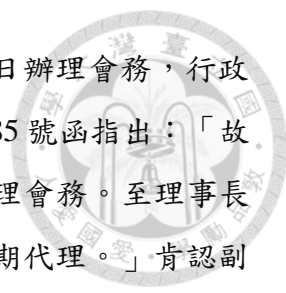
定義，且解釋文中使用「應」一詞，對於設置理事長或常務理事駐會辦公、處理一般日常事務，本文認為有強制性意味。

第四項 會務假

- 一、關於工會之常務幹事及幹事得否請公假辦理會務，行政院勞工委員會民國 84 年 11 月 14 日（84）台勞資一字第 141679 號說明：「工會法第三十五條第二項⁵⁴規定『工會理、監事因辦理會務得請公假；……。其有特殊情形者，得由勞資雙方協商或於締結協約中訂定之。』據此，有關工會分會之常務幹事及幹事辦理會務請假事宜，可由勞資雙方協商訂之，或依貴公司以往之慣例辦理。」，認為常務幹事或幹事不可同工會理、監事依舊工會法第 35 條第 2 項申請公假，如有此需求，可循法規外之過往慣例、勞資協商辦理。
- 二、關於勞工擔任一個以上之企業工會理、監事，其會務公假時數如何計算，行政院勞工委員會民國 100 年 08 月 26 日勞資 1 字第 1000025009 號函指出：「……同法施行細則第 32 條⁵⁵規定：『本法第三十六條所定辦理會務，其範圍如下：一、辦理該工會之事務，包括召開會議、辦理會員教育訓練活動、處理會員勞資爭議或辦理日常業務。二、從事或參與由主管機關或目的事業主管機關指定、舉辦與勞動事務或會務有關之活動或集會。三、參加所屬工會聯合組織舉辦與勞動事務或會務有關之活動或集會。四、其他經與雇主約定事項。』，合先敘明。……勞工如同時擔任一個以上之企業工會理、監事，其會務公假時數，如無約定，仍應在前揭法定範圍內，非可因此而將可請會務公假之時數相加。」，在會務解釋方面，係將（79）台勞資一字第 14849 號函之解釋定於民國 100 年工會法施行細則第 32 條第 2 項，並於同條增加其他會務範圍解釋與概括條款；在勞工擔任多個工會理、監事之會務假時數計算部分，仍受就工會法第 36 條第 2 項時數限制，非謂勞工擔任多數工會理、監事職務，會務假時數即可倍數成長。

⁵⁴ 前揭註 52。

⁵⁵ 民國 100 年工會法施行細則第 32 條：「本法第三十六條所定辦理會務，其範圍如下：一、辦理該工會之事務，包括召開會議、辦理會員教育訓練活動、處理會員勞資爭議或辦理日常業務。二、從事或參與由主管機關或目的事業主管機關指定、舉辦與勞動事務或會務有關之活動或集會。三、參加所屬工會聯合組織舉辦與勞動事務或會務有關之活動或集會。四、其他經與雇主約定事項。」

- 
- 三、關於工會副理事長於代理理事長期間，是否得請全日或半日辦理會務，行政院勞工委員會民國 100 年 12 月 26 日勞資 1 字第 1000035385 號函指出：「故工會副理事長於代理理事長期間，得依前開規定請公假辦理會務。至理事長若無長期不能行使職權之情形或事由，不得由副理事長長期代理。」肯認副理事長於代理理事長期間，可依規定請全日或半日會務假辦理會務；惟就長期代理部分，該函解釋應有理事長長期不能行使職權之情形或事由。
- 四、關於雇主行使理事長之會務假決定權即會務假時數，行政院勞工委員會民國 100 年 12 月 26 日勞資 1 字第 1000035385 號函指出：「前揭所稱理事長得以半日或全日辦理『會務』，非指不問會務之繁簡，每日均可請公假半日或全日。而是工會如未與雇主約定會務公假之時數時，理事長如有前揭施行細則第 32 條⁵⁶規定事項時，需有半日或全日辦理會務之需求，依程序向雇主請假，雇主對於工會理事長所提符合會務公假事由時，應予信任、尊重，不得不同意；惟工會理事長對於會務公假亦不得濫用。為避免會務公假之爭議，仍宜由工會與雇主約定。」，原則上雇主應同意理事長申請之會務假，但工會理事長應依程序申請且不得有濫用工會會務假之情事；在會務假時數方面，如雙方無約定，原則依舊工會法第 36 條第 2 項規定可請半日或全日，如雙方依會務繁簡有約定處理時數，則依雙方約定。
- 五、關於工會提出不當勞動行為裁決後，工會理事長就整理不當勞動行為裁決所需資料文件、出席裁決會之調查及詢問程序等，是否可請會務假，參考行政院勞工委員會民國 101 年 09 月 28 日勞資 1 字第 1010127149 號函：「企業工會之理事長因工會提出不當勞動行為裁決申請後，出席裁決會之調查及詢問程序，得依工會法第 36 條⁵⁷規定，請公假處理。至於整理不當勞動行為裁決所需資料文件，尚非屬工會法施行細則第 32 條所定辦理會務之範圍。」，認為出席裁決會之調查及詢問程序屬會務而可以請會務假，但整理不當勞動行為裁決所需資料文件則非屬會務，不得請會務假。

⁵⁶ 前揭註 55。

⁵⁷ 民國 99 年工會法第 36 條第 1 項：「工會之理事、監事於工作時間內有辦理會務之必要者，工會得與雇主約定，由雇主給予一定時數之公假。」

第三節 小結——行政主管機關見解之問題點

關於行政主管機關見解，實務引用最多者為勞資 1 字第 1000126886 號令，其係以職務層級為形式判斷是否該當代表雇主行使管理權之人；然而，亦有裁決書、法院判決不採形式上判斷，以是否行使雇主管管理權為實質判斷。是以，實務上究竟係採形式判斷、實質判斷或兼採形式與實質判斷，莫衷一是。此外，代扣工會會費、雇主否准會務假等常見爭議案件，因涉及代扣工會會費義務、會務範圍、會務假時數、如何申請會務假等概念，行政主管機關亦有作出解釋。然而，行政主管機關之解釋多屬個案或單一概念之回覆，部分亦是行政院勞工委員會時期，針對舊工會法與舊工會法施行細則作出之解釋，其見解是否能廣泛適用於通案、建構第五款之判斷標準，存有疑義。

因此，在第 5 款解釋上，仍有諸多問題待釐清：例如，第 1 項所稱雇主、代表雇主行使管理權之人，應如何判斷？縱使實務為擴大勞工或工會救濟，欲以實質判斷放寬主體認定範圍，其判斷標準又是為何？是否需要具備主觀要件，以及主觀要件內容如何證明？該條文保護客體為何，工會成立、組織或活動之範疇如何界定？如何判斷有不當影響、妨礙或限制，是否需有實害結果？諸多疑問，因涉及支配介入行為之主體與構成要件判斷，本文將於第三章詳細討論之。

再者，支配介入行為種類繁多，不同案件類型勞資雙方爭執點不同，裁決會和法院判決之認定方式是否有差異，亦難從行政主管機關見解中得知，有待分析裁決書與法院判決。有關支配介入行為之類型化、構成事由，本文將於第四章至第七章詳細討論。

綜上所述，透過分析裁決書與法院判決，本文擬於於第三章分析第 5 款構成要件之法理；於第四章至第七章歸納雇主支配介入行為類型，並藉由分析構成第 5 款之事由，提出該行為類型特徵與問題點、建立判斷基準與審查模式。至民國 111 年 6 月 30 日，關於第 5 款，本文蒐集裁決書計有 275 件、法院判決計有 350 件，應足以支持本文之研究。

第三章 工會法第 35 條第 1 項第 5 款之要件分析

基於保護法益與行為類型不同，如工會法第 35 條第 1 項第 1 至 4 款所規定內涵，應係指雇主因勞工行使團結權而對「勞工」為「不利益待遇」之行為，而第 5 款所規定內涵則係雇主意圖支配與介入工會組織與行動，而為「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」之行為，目的在於妨礙工會之運作、使工會無法產生對抗實力，或直接納入雇主之掌控操縱範圍內。是以，倘雇主對勞工有「不利益待遇」以妨礙勞工行使團結權之不當勞動行為，雖有可能因此間接影響工會之運作，但並非當然可等同認定已達足以直接構成支配與介入工會組織與行動之程度。從而，第 5 款為「支配介入」類型之不當勞動行為，與同條項第 1 至 4 款為「不利益待遇」類型之不當勞動行為構成要件並不相同⁵⁸。

立法論上，完整法律條文應包含構成要件及法律效果；爭訟上，當事人根據構成要件聚焦爭點、釐清要件事實與提出證據，進而主張權利或尋求救濟。因第 5 款為抽象性條文，包含許多不確定法律概念，諸如：「雇主」、「代表雇主行使管理權之人」、「不當影響、妨礙或限制」等，故關於第 5 款構成要件為何、如何判斷？歷來學說與實務見解紛沓。

以下，本文擬從學說、實務見解出發，分別就行為主體、主觀要件、保護客體、何謂「不當影響、妨礙或限制」等要件予以分析討論。

第一節 主體

工會法第 35 條第 1 項禁止「雇主或代表雇主行使管理權之人」對勞工為同項第 1 款至第 4 款之不利益待遇，以及對工會為同項第 5 款之支配介入行為；在主體上，區分「雇主」及「代表雇主行使管理權之人」二種分別獨立構成不當勞動行為之主體，為雙主體概念⁵⁹。

然而，因立法目的與規範保護範圍不同，雇主的概念在各法律中定義有所不同，如勞基法第 2 條第 2 款將雇主定義為「僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表是業主處理有關勞工事務之人」，解釋上除勞動契約所形成之資方當事人外，尚包括委任經營事業之董事長、總經理等負責人以及管理勞工事務之主管人員等均視為雇主；然而，工會法及團體協約法之不當勞動行為制度目的在於回

⁵⁸ 臺北高等行政法院 106 年度訴字第 1142 號判決參照。

⁵⁹ 台灣勞動法學會編（2021），《集體勞動法》，一版，台北：新學林，頁 307。

復勞工受損權益、促進和諧穩定之勞資關係，除須追究雇主責任，必要時亦須對雇主處以一定做為或不作為之行政處分，為使勞工能充分獲得救濟，須對工會法不利益待遇與支配介入行為之雇主概念有更廣義的解釋⁶⁰。

實務上，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⁶¹。因雇主概念涉及裁決命令之相對人，為快速回復勞工受損權益、防止不當勞動行為再發生及建立穩定和諧勞資關係，學說與實務均擴大解釋工會法雇主之概念。如學者張鑫隆認為 102 勞裁 6 中提出有別於勞基法或勞動契約上之雇主概念，對工會法所定義雇主採取更廣義解釋，提出「雇主概念之內延性」及「雇主概念之外延性」之概念⁶²；此與日本學理上對從企業內部、外部之不同切入點討論雇主範圍，產生所謂雇主概念的向外擴張（作為行為主體之雇主）與雇主概念的向內擴張（作為歸責主體之雇主）之討論相仿⁶³。

以下，藉由觀察裁決會與法院見解，分析前述「雇主之內延性」及「雇主之外延性」概念是否為實務所採納，以及實務對於「雇主」、「代表雇主行駛管理權之人」之判斷基準為何。

第一項 雇主概念之內延性

就雇主概念之內延性而言，因實務上支配介入之事實行為常非勞動契約上雇主，學者張鑫隆係將不當勞動行為主體範圍向事業單位內擴張，除了雇主本身直接所為之行為外，雇主指示第三人所為之行為亦視為雇主之行為⁶⁴；亦即將事實上進行支配介入行為之人所為的不當勞動行為責任歸屬於勞動契約上之雇主，使申請人得以雇主作為裁決相對人提起救濟⁶⁵。

⁶⁰ 台灣勞動法學會編，前揭註 59，頁 307-308。

⁶¹ 102 勞裁 6 參照。

⁶² 台灣勞動法學會編，前揭註 59，頁 308。

⁶³ 李柏毅（2014），〈淺談工會法第三十五條第一項第五款「支配介入」之不當勞動行為一意義與成立要件〉，《全國律師》，18 卷 11 期，頁 67。

⁶⁴ 台灣勞動法學會編，前揭註 59，頁 308。

⁶⁵ 李柏毅，前揭註 63，頁 71-72。

在「雇主概念之內延性」在下，討論的範圍包括歸責概念的引入、工會法第 35 條第 1 項所指「雇主」「代表雇主行駛管理權之人」裁決會參考日本學說提出之「近似代表雇主行駛管理權之人」等概念。

第一款 歸責概念的引入

實務上，如支配介入行為係以勞動契約當事人名義為之，如解僱、調職、准假等，此時行為人本身就是工會法第 35 條第 1 項的「雇主」，不生雇主概念擴張之問題。然而，支配介入行為亦可能由高層業務主管、一般員工、其他工會之會員甚至企業外之第三人所為，此時行為人不是勞動契約上之雇主，無法解釋為工會法第 35 條第 1 項所規定之「雇主」，便有必要引入日本「歸責」之理論⁶⁶。同樣地，關於不當勞動行為主體與責任歸屬問題，學者張義德介紹日本法之處理方式，以保護勞工與工會團結權、促進勞資關係正常化發展之立法目的為出發，認為對工會法第 35 條第 1 項所規定之「代表雇主行使管理權之人」應採取較寬鬆之判斷方式，不以工會法第 14 條規定之「代表雇主行使管理權之主管人員」為限⁶⁷。

裁決案例上關於歸責概念的論述，可參考 102 勞裁 6 號：「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。」⁶⁸該裁決認為雇主可以直接或非直接方式參與行為人之不當勞動行為，如雇主與行為人有意思

⁶⁶ 李柏毅，前揭註 63，頁 72。

⁶⁷ 張義德（2015），〈不當勞動行為責任之歸屬與績效考核不利益待遇之成立——評行政院勞工委員會 102 年勞裁字第 6 號不當勞動行為裁決決定〉，《東吳法律學報》，27 卷 1 期，頁 165-215。

⁶⁸ 102 勞裁 21、106 勞裁 35、106 勞裁 42、108 勞裁 19、109 勞裁 17 同旨。

聯絡，包括指示⁶⁹、通謀、容許、默認等，則應視為雇主直接參與支配介入行為。同時，裁決會藉由雇主或事業高階主管有無參與、雇主平日對工會態度、行為人在組織內之地位等因素，綜合判斷是否應將行為人責任歸屬於雇主。後續臺北高等行政法院 102 年度訴字第 1357 號判決雖部分支持 102 勞裁 6，但係以工會法第 14 條判斷行為人屬代表雇主行使管理權之主管，而未對上述歸責理論表示意見⁷⁰。

具體個案中，106 勞裁 6 中，負責處理工會事務之主管，放任行為人致工會會員大會現場，裁決會認為該主管與行為人有所通謀、甚至對行為人有指示或暗示；108 勞裁 36 中，藉由勞資關係脈絡，判斷雇主無敵視工會態度，主管吳 OO 對工會提起訴訟行為與雇主意旨相左，不可歸責於雇主。

司法判決關於可歸責於雇主之支配介入行為之討論，可見最高行政法院 104 年度判字第 287 號判決：「學說上所謂「可歸責於雇主之支配介入行為」，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，始有透過支配介入理論，使其不當勞動行為歸責於雇主，而落實對於勞工之保護。」⁷¹本件判決雖未直接論述判斷標準，但論及外觀形式非雇主、非代表雇主行使管理權之人之歸責問題，對於未來學說與實務發展具有重要性⁷²。

爾後，關於歸責之判斷，臺北高等行政法院 107 年度訴字第 199 號判決基於損益同歸法理⁷³，擴大雇主歸責範圍致代理人或其他使用人，認為其在執行業務範圍內所生利益歸雇主所享有，則其在執行業務範圍內進行支配介入行為之不利利益亦應由雇主承擔，使雇主具有客觀可歸責性，將該業務執行範圍內之支配介入行為視為雇主所為。該判決指出：「現代經濟活動發展，雇主對勞工行使團結權事務之干涉，不可能僅由代表雇主行使管理權之人為之，雇主使用代理人或其他使用人（包括組織內職員、受僱人或從業人員者等），只要其等是在其代理或受使用之受任或執行業務範圍內，從事第 5 款所定支配介入工會之行為，對外經濟

⁶⁹ 105 勞裁 21：「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」。

⁷⁰ 張淨秀（2022），《日本勞動法上支配介入行為歸責理論之研究-以近似代表雇主行使管理權之人理論為中心》，國立臺灣大學法律學院法律學系碩士論文，頁 59。

⁷¹ 最高行政法院 104 年度判字第 515 號判決同旨。

⁷² 李柏毅，前揭註 63，頁 62。

⁷³ 對此，日本學說有雇主利益代表者之討論，包括公司之代表、對於人事有直接權限之監督性地位的勞工、對於勞務有監督地位之勞工、其他代表雇主之利益者等。參見張義德，前揭註 67。

活動意義上，此等受任或業務範圍內行為，利益本歸雇主所享有，一般交易相對人或勞工，也視此等代理人或使用人乃雇主履行義（債）務之輔助人者，故其從事支配介入行為所生不利益，亦應由雇主承擔，使雇主因此也具客觀可歸責性，於裁決會判斷是否為不當勞動行為時，自得將此等由雇主代理人或使用人於受任或執行業務範圍內所從事之不當勞動行為，客觀歸責視為雇主所為」此一見解，亦為後續部分裁決⁷⁴與法院所⁷⁵引用。

此外，部分法院亦以行為人是否利用職務、職權而為不當勞動行為，判斷是否應歸責於雇主。如臺北高等行政法院 108 年度訴字第 1987 號判決：「廖○志等人召集系爭臨時會，而於該會議中提案解任參加人工會張業宇理事長之職務並將會員權利停權 1 年之行為，係與廖○志等人之職務內容無涉，非屬其等利用其等職權所為而得歸責於原告之行為，難認係立於『近似代表雇主行使管理權之人』所為，原裁決認事用法係有違誤」

第二款 雇主

關於雇主之認定，學說上有討論，學者林良榮指出：「不當勞動行為之救濟制度並非追究雇主之契約責任，而是集體勞資關係下之獨特的違法類型。因此……雇主之概念，不應限於申請人所屬會員之勞動關係上雇主。從上述不當勞動行為制度之立法目的觀之，即使是直接雇主以外之事業主，如對於該工會會員之勞動條件等決定，具有與直接雇主等同支配和決定為時，應將直接雇主及直接雇主以外之事業主均視為該工會之雇主」⁷⁶

實務上，裁決會於 101 勞裁 55 提出認定雇主之一般性標準，該裁決謂：「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

⁷⁴ 109 勞裁 17 同旨。

⁷⁵ 臺北高等行政法院 107 年度訴字第 1103 號判決同旨。

⁷⁶ 台北大學法律學院勞動法研究中心主編（2017），《集體勞動法精選判決評釋》，初版，台北：元照，頁 50。

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。」⁷⁷ 裁決會認為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，非追究雇主勞動契約之責任，無須將雇主解釋限縮於勞動契約範圍；故從能使勞工或工會獲得救濟之角度出發，勞動契約以外第三人亦可視之為雇主，包括將為勞動契約之雇主、曾是勞動契約雇主、及對勞動條件或勞資關係有具體影響力之人

此外，同樣基於排除不當勞動行為、回復正常勞資關係觀點，法院認為雇主判斷不應僅限於形式上法人格，而應以實質管理權或實質實施者之控制從屬關係為認定，以符合相關公司法規、工會法之立法目的。如臺北高等行政法院 101 年度訴字第 1389 號判決：「按在關係企業中存有複數工會時，關係企業中具有實質管理權之雇主，是否針對特定工會予以特別提供便利和援助而介入影響工會自主活動情形，而構成支配介入不當勞動行為，當以全體關係企業之實質管理權觀點，認定是否有支配介入之行為，而非僅從形式上法人格為論斷。……關係企業工會而言，不僅依公司法所定之控制公司為其相對之雇主，該關係企業之從屬公司如有對其為不當勞動行為時，亦得解為與其控制公司具有同一地位之雇主之可能。即所稱雇主概念於不當勞動行為實施之判斷上，為避免以形式上法人格而行不當勞動行為之實，故應以實質管理權或實質實施者之控制從屬關係為認定，無論從相關公司法規，亦或工會法之立法目的解釋而言，皆屬正確。」該案中，法院認為控制公司可以支配、決定從屬公司員工之勞動條件，故解釋上控制公司、從屬公司均屬工會法第 35 條第 1 項所指之雇主，此見解後續亦被引用於關係企業、控制與從屬公司案例上。

爾後，臺北高等行政法院 105 年訴字第 839 號判決將實質管理權概念廣泛用於工會法第 35 條第 1 項雇主判斷，不再侷限於關係企業⁷⁸、控制與從屬公司⁷⁹案例

⁷⁷ 104 勞裁 59、105 勞裁 39、107 勞裁 14、107 勞裁 67、108 勞裁 14、109 勞裁 10、109 勞裁 26 同旨。

⁷⁸ 最高行政法院 104 年度判字第 338 號判決：「就『雇主』之概念，演繹自工會法第 6 條第 1 項第 1 款關於『企業工業』中相對應雇主之規定，採取『全體關係企業之實質管理權』標準，只要具有實質管理權，均應認定為屬於同一地位之雇主。」；104 年度訴更一字第 79 號判決同旨。

⁷⁹ 最高行政法院 105 年判字第 389 號判決：「工會法第 35 條不當勞動行為所規範之『雇主』不應再限於私法上僱傭契約觀察，對工會成員所屬私法上雇主具有實質管理權者，亦應納入規範，不容其以受控子公司各自於私法上有獨立人格，而謂各該受控子公司對工會之作為，與其無涉，藉以脫免其於勞工行使團結權時所應盡之防止侵害義務，始能有效架構集體勞資關係。」；臺北高等行政法院 103 年度訴字第 1517 號判決同旨。

上，該判決謂：「按對於工會法第 35 條第 1 項第 5 款所定之『雇主』，實務上已有認為應依『實質管理權』予以認定之見解（參見最高行政法院 104 年度判字第 338 號判決意旨）。是以第 5 款不當勞動行為所規範之『雇主』，不應限於私法上僱傭契約之觀察，具有實質管理權者亦應屬之，如此始合乎基於『保障勞工團結權』所應為之法律解釋。」⁸⁰

第三款 代表雇主行使管理權之人

相對於雇主直接或間接涉入不當勞動行為之雇主概念，工會法第 35 條第 1 項另擬制「代表雇主行使管理權之人」作為不當勞動行為主體，但未於法律中加以定義。

關於「代表雇主行使管理權之人」解釋，最早可見勞委會（100）勞資 1 字第 1000126886 號令要旨：「核釋工會法第十四條⁸¹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。」，係以職務層級、形式上職稱判斷是否為代表雇主行使管理權之人，後續如行為人屬部門主管或位處公司相當層級，裁決會⁸²或法院⁸³即引此函釋，作為形式判斷「代表雇主行使管理權之人」之法理依據。

除形式判斷，裁決會亦有從行為人是否具有雇主管轄權限而為實質判斷，如 102 勞裁 6：「查何○○身為員工關懷組屬員之主管，就該所屬業務有覆核權，係人力資源處相當層級之人員，屬工會法第 14 條、第 35 條第 1 項所規定之代表雇主行使管理權之人。」該案中，裁決會以業務覆核權、位處人力資源處相同層級二點說明行為人該當代表雇主行使管理權之人，本文認為係由過往形式判斷，改為兼採形式、實質判斷方式。後續，如行為人具有以下管理權限，如准許員工假

⁸⁰ 臺北高等行政法院 105 年度訴字第 1512 號判決、臺北高等行政法院 106 年度訴字第 1363 號判決同旨。

⁸¹ 民國 99 年工會法第 14 條：「代表雇主行使管理權之主管人員，不得加入該企業之工會。但工會章程另有規定者，不在此限。」

⁸² 102 勞裁 33、104 勞裁 23、106 勞裁 9、106 勞裁 20、107 勞裁 2、107 勞裁 46、108 勞裁 18、108 勞裁 27、109 勞裁 17 參照。

⁸³ 臺北高等行政法院 106 年度訴字第 1363 號判決參照。

期⁸⁴、考績評量權⁸⁵、獎懲或解僱⁸⁶、人員招募覆核⁸⁷等，裁決會即認為屬於代表雇主行使管理權之人。

觀察法院判決理由，除考量行為人是否具有主管身分，亦以工作內容是否涉及雇主人事或工會聯繫判斷是否該當「代表雇主行使管理權之人」，其背後亦兼採形式、實質之判斷方式。如臺灣臺北地方法院 102 年度訴字第 1959 號民事判決：「關於行為人是否為該條所稱『代表雇主行使管理權之人』，應綜觀其有無主管身分，及其工作內容是否涉及為雇主管理人事或與工會聯繫等事務等因素，予以認定，至其職稱、職等、授權等級如何，或於雇主企業中與其相同層級、職銜者之人數多寡，尚非判斷重點。」⁸⁸

在實質判斷上，如行為人之工作內容或事務涉及人事管理⁸⁹、工會事務⁹⁰、協助調查獎懲事實⁹¹、召開人事評議會⁹²、考核員工與提報懲處⁹³等，法院皆認為行為人應視為「代表雇主行使管理權之人」。

第四款 近似代表雇主行使管理權之人

不當勞動行為事件中，如雇主與行為人間有不當勞動行為意思聯絡，當然可將該行為歸責於雇主；惟行為人職務若低於代表雇主行使管理權之人，該不當勞動行為是否仍歸責於雇主，判斷標準為何，則有必要釐清⁹⁴。

於 102 勞裁 6 中，裁決委員會雖已認定支配介入之行為屬於「代表雇主行使管理權之人」，惟為回應相對人之抗辯，特別援引日本法上「近似代表雇主行使管理權之人」理論⁹⁵，該裁決謂：「雇主（事業單位高階主管）與行為人之間，

⁸⁴ 105 勞裁 14。

⁸⁵ 105 勞裁 28、107 勞裁 1。

⁸⁶ 106 勞裁 35。

⁸⁷ 108 勞裁 14。

⁸⁸ 臺北高等行政法院 104 年度訴更一字第 94 號判決、臺灣高等法院 106 年度上字第 201 號民事判決同旨。

⁸⁹ 參見最高行政法院 109 年度判字第 504 號判決：「代表雇主行使管理權之人」雖未由雇主直接指示，如在人事管理上具有一定影響力之人，利用其職權所為之不當勞動行為，即應視為代表雇主行使管理權之人。」

⁹⁰ 臺北高等行政法院 102 年度訴字第 1357 號判決、臺北高等行政法院 102 年度訴字第 1892 號判決同旨。

⁹¹ 臺北高等行政法院 105 年度訴字第 1872 號判決同旨。

⁹² 台北高等行政法院 109 年度訴更一字第 75 號判決同旨。

⁹³ 臺北高等行政法院 107 年度訴字第 236 號判決同旨。

⁹⁴ 台北大學法律學院勞動法研究中心主編，前揭註 76，頁 63。

⁹⁵ 張淨秀，前揭註 70，頁 69。

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，而認定係屬可歸責於雇主之支配介入行為。」⁹⁶

若雇主（事業單位高階主管）與行為人之間有支配介入行為之意思聯絡，則行為人責任應歸責於雇主；若否，則視近似代表雇主行使管理權之人是否知悉或體察雇主意思，認定該行為責任是否應歸責於雇主。而雇主意思不以具體支配介入之意圖或願望為限，只要從勞資關係脈絡推定雇主對工會有嫌惡意向已足⁹⁷。

後續個案中，勞裁會進一步指出如勞資關係處於對立、緊張狀態⁹⁸，或雇主明知行為人有不當勞動行為情事，卻放任不予以監督、制止，皆可推定屬「近似代表雇主行使管理權之人」知悉、體察雇主意思而為該行為，可歸責於雇主。如 109 勞裁 17：「相對人明知其為上開言論，仍放任不加監督之情事，可以認定該等言論並不違反相對人之意思，甚且至少有容許與默認之行為，並已使其受僱人產生遭受雇主刺探或監視工會活動之印象，則依本會前揭見解，應可認定行為人曾甲○○與王○○乃知悉雇主之意思或體察雇主之意思而為該行為。」⁹⁹在勞裁會推定行為人知悉、體察雇主意思而為之情況下，雇主須舉證該行為係屬個人行為¹⁰⁰，方能免去不當勞動行為之責任。

⁹⁶ 102 勞裁 21、104 勞裁 35 同旨。

⁹⁷ 張淨秀，前揭註 70，頁 71-72。

⁹⁸ 參考 107 勞裁 12：「在兩造緊張的勞資關係脈絡下，除非相對人可以證明該行為純粹是楊○○之個人行為，且完全違反相對人之意思，否則仍應推定楊○○係體察相對人之意思（揣摩上意），進而使楊○○之行為歸責於相對人。」108 勞裁 17 同旨。

⁹⁹ 105 勞裁 31、106 勞裁 35 同旨。

¹⁰⁰ 參考 106 勞裁 42：「相對人督導課課長黃乙○○約談，且其要求黃甲○○退出申請人工會，可見相對人與申請人工會關係緊張，相對人復無法舉證證明徐○○上揭行為純粹為其個人所為，且完全違反相對人之意思，祇在空言否認而已，揆諸首揭意旨，自應推定徐○○知悉相對人之意思或體察相對人之意思而為該行為，而認定係屬於相對人之支配介入行為。」107 勞裁 1 同旨。

司法實務上，法院則甚少對「近似代表雇主行使管理權之人」表示見解，雖臺北高等行政法院 102 年度訴字第 1892 號判決廢棄 102 勞裁 6 部份決定，但係以無積極證據、不可單憑時間點遽認行為人為「近似代表雇主行使管理權之人」為由，而非對該見解提出反對意見。同樣地，後續高院、更審法院判決¹⁰¹雖維持 102 勞裁 6 決定，但其理由係尊重裁決會判斷餘地、判斷行為人為「代表雇主行使管理權之人」，而未對「近似代表雇主行使管理權之人」表示意見。臺北高等行政法院 107 年度訴字第 199 號判決雖引用裁決會「近似代表雇主行使管理權之人」論述，但後續卻仍以代理人或其他使用人概念，將其執行業務範圍內所為之不當勞動行為歸責於雇主¹⁰²。爾後，臺北高等行政法院 108 年度訴字第 1987 號判決指出：「廖○志等人所為召開系爭臨時會之行為，在客觀上既不足以認定係立於社會經濟優勢地位之近似代表雇主行使管理權之身分所為，則縱使如被告所述從勞資關係脈絡觀察而認定廖○志等人所為係有知悉或體察原告意思，仍難因此逕視為原告之行為，並因此認定屬可歸責於原告直接介入支配參加人工會活動之行為。」該判決似認為「近似代表雇主行使管理權之人」須客觀上須立於社會經濟優勢地位，但對於「近似代表雇主行使管理權之人」概念與運用仍未表表示意見。從而，「近似代表雇主行使管理權之人」是否為法院所接受存有疑慮。

第五款 本文見解

揆接前述，不難發現裁決會與法院皆使用歸責法理，擴大解釋工會法第 35 條第 1 項之主體範圍，惟裁決會與法院歸責之判斷標準略有不同。裁決會係以雇主或事業高階主管有無參與、雇主平日對工會態度、行為人在組織內之地位等因素，綜合判斷是否應將行為人責任歸屬於雇主；法院則是判斷否屬於雇主代理人或使用人於受任或執行業務範圍內所從事之不當勞動行為，將行為人所為視為雇主所為。此部分歸責判斷標準之建立，有待觀察後續實務發展。

¹⁰¹ 參見最高行政法院 104 年度判字第 515 號判決、臺北高等行政法院 104 年度訴更一字第 94 號判決、最高行政法院 106 年度判字第 222 號判決、臺灣高等法院 106 年度上字第 201 號民事判決。

¹⁰² 參見臺北高等行政法院 107 年度訴字第 199 號判決：「黃君在原告組織與業務安排下，獨自管理參加人信件之收受事宜，使其在此業務執行範圍內，有開拆參加人信件，製造參加人工會活動遭監視、刺探之風險，且該風險確實於原告所安排之黃君業務執行過程中發生，此藉由黃君行為導致參加人工會活動遭不當妨礙、限制之事實，客觀上可歸責於雇主即原告，自屬雇主不當支配介入之不當勞動行為無誤。」

在「雇主」部分，本文認為裁決會和法院見解並無太大歧異，從裁決會「將為勞動契約之雇主、曾是勞動契約雇主及對勞動條件或勞資關係有具體影響力之人」與法院「實質管理說」論點觀之，皆是由對勞工地位、勞動條件是否具有支配、決定權，實質判斷是否該當工會法第 35 條第 1 項所指之雇主。

在判斷「代表雇主行使管理權之人」方面，裁決會與法院均兼採形式、實質判斷方式。如行為人屬部門主管或位處公司相當層級，裁決會或法院即以勞委會（100）勞資 1 字第 1000126886 號令，作為形式判斷之依據。在實質判斷上，除裁決會與法院皆以行為人是否具有人事權限為判斷基準；此外，如行為人工作內容或事務涉及工會事務，法院亦認為其屬「代表雇主行使管理權之人」。

為完善保護勞工團結權、防止工會活動免於不當影響或妨害，確實有必要將不當勞動行為人擴及至雇主或代表雇主行使管理權以外人員¹⁰³，惟在「近似代表雇主行使管理權之人」概念部分，本文基於下述理由，容有不同見解：一、該概念並未包含工會法第 35 條第 1 項文義中，縱使立法目的擴大解釋，其「近似」之概念過於模糊，亦有違法明確性¹⁰⁴之嫌；二、判斷上只要勞資雙方處於緊張、敵對狀態或明知行為人作為而不制止，即推定行為人有知悉、體察雇主意思而歸責於雇主，不僅欠缺論述，亦過度放大雇主責任範圍、使雇主要為不甚相關之第三人行為負責；三、雇主雖能舉證行為人作為屬個人行為而推翻前述之推定，但在行為人範圍不甚相關、不特定情況下，雇主要舉證成功甚為困難，無疑加重雇主舉證責任。

對此，為防止低職階人員以支配介入行為侵害團結權，本文認為一者可擴大解釋「代表雇主行使管理權之人」不用具備一定管理位階，行為人具有人事、勞務權限者均屬之¹⁰⁵；一者可採法院實務代理人或其他使用人概念，將其執行業務範圍內所為之不當勞動行為歸責於雇主。未來實務判斷基準為何，有待觀察後續裁決書、法院判決見解。

¹⁰³ 徐婉寧（2018），〈勞動法發展專題回顧：勞動法上之勞工與雇主概念的實務發展〉，《國立臺灣大學法學論叢》，47 卷特刊，頁 1985-1991。

¹⁰⁴ 參見司法院大法官釋字第 432 號理由書：「有關專門職業人員行為準則及懲戒之立法使用抽象概念者，苟其意義非難以理解，且為受規範者所得預見，並可經由司法審查加以確認，即不得謂與前揭原則相違。」

¹⁰⁵ 張淨秀，前揭註 70，頁 112。



第二項 雇主概念之外延性

不當勞動行為制度之目的係為保障勞動權、回復集體勞資關係之正常運作並非追究雇主之契約上責任，而在集體勞動關係下創設的違法類型，屬於公法上救濟，因此工會法第 35 條第 1 項所稱雇主概念，不應僅限於勞動契約上之雇主¹⁰⁶。

參考前述學說與實務對「雇主」範圍之討論，如直接雇主以外之事業主，對工會會員之勞動條件具有等同直接雇主之支配、決定地位時，直接雇主以外之事業主亦視為工會法所指之雇主。此外，所謂「代表雇主行使管理權之人」不以企業內主管為限，如直接雇主透過契約約定將管理權賦與企業外第三人時，亦有此概念之適用¹⁰⁷。以下基於此判斷基準，討論企業以外第三人之雇主概念，包括關係企業中雇主、使用派遣勞工之要派單位、勞動契約關係中斷時之雇主以及教師雇主之認定。

第一款 關係企業中之雇主

參考工會法第 6 條第 1 項對企業工會定義，在廠房、事業單位、關係企業及金融控股四個層級之企業組織下，勞工均可成立相對的工會，屬於企業工會之概念。因此，在不當勞動行為之雇主問題上，上述各層級工會所對應到的企業組織即其相對之雇主，此應無疑問。惟當關係企業工會之區域涵蓋複數廠房或企業時，該區域之廠房、事業主或經營者是否成為不當勞動行為主體¹⁰⁸；抑或控制公司對從屬公司層級的企業工會而言，是否屬於不當勞動行為之雇主，容有討論空間¹⁰⁹。

實務上，關於關係企業間雇主認定之案例，最早可見 101 勞裁 18：「工會法第 35 條第 1 項所稱之雇主之概念，就關係企業工會而言，不僅依公司法所定之控制公司為其相對之雇主，該關係企業之從屬公司如有對其為不當勞動行為時，亦得解為與其控制公司具有同一地位之雇主之可能。……再觀諸相對人與訊電公司所簽訂之服務合約之內容，訊電公司將人力資源、經營資訊、法律、稽核會計等與勞工有關之事務，以及其他行政事務包括秘書、總務、財務、稅務、會計等均委由相對人管理，顯見相對人對於訊電公司之員工（包含訊電公司申請人之會

¹⁰⁶ 台灣勞動法學會編，前揭註 59，頁 310。

¹⁰⁷ 台灣勞動法學會編，前揭註 59，頁 311。

¹⁰⁸ 台灣勞動法學會編，前揭註 59，頁 311-312。

¹⁰⁹ 李柏毅，前揭註 63，頁 70。

員)之勞動條件等之決定，具有與其等同之支配和決定之地位。揆諸上開之說明，則控制公司即相對人與從屬公司即訊電公司，對於關係企業工會之申請人之會員而言，應認均屬工會法第 35 條第 1 項所指之雇主。」除依公司法規定外，從實質管理權觀點¹¹⁰，如控制公司對從屬公司之勞工事務及其他行政事務有管理權限，等同對從屬公司員工之勞動條件具有支配、決定地位，屬工會法第 35 條第 1 巷所指之雇主。

關於公司法上如何判斷雇主，102 勞裁 62 進一步說明：「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。」意即，不論子公司是否具有實體或形骸化，如母公司對於子公司勞工之勞動條件有支配、決定權，則在此權限範圍下員工所受之不當勞動行為，皆可將母公司視為工會法上之雇主。

司法實務上，臺北高等行政法院 101 年訴字第 1389 號判決贊同 101 勞裁 18 見解，該判決理由謂：「按在關係企業中存有複數工會時，關係企業中具有實質管理權之雇主，是否針對特定工會予以特別提供便利和援助而介入影響工會自主活動情形，而構成支配介入不當勞動行為，當以全體關係企業之實質管理權觀點，認定是否有支配介入之行為，而非僅從形式上法人格為論斷。……就關係企業工會而言，不僅依公司法所定之控制公司為其相對之雇主，該關係企業之從屬公司如有對其為不當勞動行為時，亦得解為與其控制公司具有同一地位之雇主之可能。即所稱雇主概念於不當勞動行為實施之判斷上，為避免以形式上法人格而行不當勞動行為之實，故應以實質管理權或實質實施者之控制從屬關係為認定，無

¹¹⁰ 103 勞裁 12、107 勞裁 73 同旨。

論從相關公司法規，亦或工會法之立法目的解釋而言，皆屬正確。」該判決將實質管理權觀點適用至全體關係企業，而非僅是控制和從屬公司；同時，如從屬公司有不當勞動行為，亦可和控制公司一樣解釋為工會法第 35 條 1 項之雇主¹¹¹。

第二款 使用派遣勞工之要派單位

依據勞動部見解，勞工和事業主間必須存在直接勞動契約關係才能組織企業工會，因此派遣勞工只能以其派遣事業單位為組織區域成立企業工會，而無法加入要派單位之企業工會。惟縱使派遣勞工無法加入要派單位之企業工會，是否可以基於雇主外延行之概念，主張若要派單位具有與派遣單位同樣之支配、決定地位，應同直接雇主擔負不當勞動行為責任，容有討論空間¹¹²。

實務上，關於要派單位是否為工會法雇主之案例，可參考 107 勞裁 14：「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：要派單位使用派遣事業單位所僱用之員工時，如對於該等派遣員工之勞動條件等具有得與派遣事業單位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……查申請人胡○○係於 98 年 6 月 29 日與團隊鏈企業管理顧問有限公司（下稱團隊鏈公司）簽定勞動派遣契約，即派遣至相對人劍潭中心服務，且須接受相對人之指揮、監督，提供勞務完成要派單位指定之工作（相證 20-1），顯然相對人劍潭中心對申請人胡○○擁有指揮、監督及指定工作之權限，則相對人對胡○○即具有相當於勞動契約上雇主之地位與權限，得支配或決定申請人胡○○之勞動條件。依上之說明，相對人在本件自為申請人胡○○之工會法第 35 條第 1 項所指之雇主，其提起本件裁決，自屬合法。」¹¹³裁決會雖是說明相對人適格，但仍以前述雇主外延之概念，判斷要派單位是否該當工會法所指雇主。該案中，要派單位雖不具直接雇主身分，但依照派遣契約約定，自派遣單位受讓勞務請求權，對派遣勞工有工作上之指揮、監督權限，得認定其對於派遣勞工之勞動條件居於支配、決定之地位，屬工會法第 35 條

¹¹¹ 107 勞裁 73、臺北高等行政法院 103 年度訴字第 1517 號判決、最高行政法院 104 年度判字第 338 號判決、最高行政法院 105 年度判字第 389 號判決同旨。

¹¹² 台灣勞動法學會編，前揭註 59，頁 314。

¹¹³ 107 勞裁 28 延續 107 勞裁 14 爭議，但沒有對要派單位是否為雇主做出判斷。

第 1 項所指雇主。若以司法實務「實質管理權說」分析，亦可得出相同判斷結果。

後續 108 勞裁 14 案例中，則是直接認定要派單位構成不當勞動行為，而無對雇主之概念作出判斷。

第三款 勞動契約關係中斷時之雇主

勞工因受到解僱之不利益待遇而生之爭議，或是勞工自願離職前已存之爭議，就該等爭議，事業單位仍可能成為不當勞動行為之雇主。如 101 勞裁 55：「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。」¹¹⁴該案中，儘管申請人已離職且非工會會員，但為使權益受損勞工獲得救濟、避免雇主以中斷勞雇關係為手段規避不當勞動行為責任，裁決會仍將不具勞動契約關係之前雇主視為不當勞動行為的主體。

第四款 教師雇主之認定


依工會法第 6 條第 1 項本文，目前教師僅得組織及加入產業工會及職業工會，而無法組織及加入企業工會。即使如此，教師及教師工會仍受不當勞動行為制度之保護，此時工會法第 35 條第 1 項所指雇主僅為學校、抑或包括教育行政主關機關，實務上見解紛沓。

第一目 公立學校之雇主地位

教師與私立學校間，基於聘任成立私法之僱傭關係¹¹⁵，故私立學校為契約上之雇主，私立學校教師可對其提起不當勞動行為裁決申請。

¹¹⁴ 108 勞裁 14 引用 101 勞裁 55 見解，將雇主範圍延伸至「即將為勞動契約之雇主」，該裁決謂：「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。」

¹¹⁵ 最高法院 77 年度台上字第 1517 號判決、最高行政法院 102 年度判字第 125 號判決意旨參照。



在公立學校方面，100 勞裁 29 認為教師與公立學校間聘約屬行政契約，由雙方存在勞動關係與從屬性判斷，教師須接受學校指揮、監督及提供教學勞務，學校為教師之雇主。該裁決謂：「公立學校教師受聘於學校，雙方間所簽訂之聘任契約，性質上屬行政契約，然從勞動關係來觀察，教師受聘後，接受學校之指揮監督，提供教學等勞務，屬以給付勞務為主要目的之勞務契約，故勞動關係存在於教師與學校間，學校應為教師之雇主，殆無疑義。關於此點，相對人雖稱公立學校就教師之薪資、聘用任用、任期等勞雇關係必要事項，全然無決定之權利，難謂公立學校或校長係教師之雇主等語（相對人 101 年 4 月 20 日答辯書參照），但此僅係公立學校與其上級機關間內部之權責分配，尚不能以此否認公立學校為教師之雇主。」雖該裁決係說明學校可為團體協約之協商對象，惟從由從屬性、教師須受學校指揮監督、學校有權決定教師薪資、是否聘用與任期等面向觀察，學校對教師之勞動條件具有支配、決定地位時，屬工會法第 35 條第 1 項所指之雇主。

考量團體協商過程中，縣市政府或教育部均可能為不當勞動行為，故裁決會於 103 勞裁 31 中肯認教師得以學校、縣市政府或教育部為雇主提起不當勞動行為之裁決申請，該裁決謂：「如果學校、縣市政府（及其相關管轄教育事務之局處）或教育部本諸雇主地位涉有對於教師或教師工會之其他不當勞動行為時，教師或教師工會本得向本會提起裁決之救濟，唯有如此解釋，方足以保障教師及教師工會之勞動三權，並符合憲法保障人民訴訟權之基本精神，要言之，視個案情形，各級教育主管機關亦不得豁免不當勞動行為之法律審查。」

司法實務上，亦肯認前述 100 勞裁 29 見解，認為公立學校為教師之雇主。如臺北高等行政法院 101 年訴字第 1113 號判決：「公立學校教師受聘於學校，就教師之薪資、聘用任用、任期等事項，縱如原告所稱學校無決定之權，惟從勞動關係來觀察，教師受聘後，向學校提供教學等勞務，且仍須接受學校之指揮監督，故勞動關係存在於教師與學校間，就此而言，學校應為上開工會法所規定之雇主，而有該法之適用。」¹¹⁶

¹¹⁶ 臺北高等行政法院 105 年度訴字第 1512 號判決同旨。

第二目 行政機關之雇主地位

關於行政機關是否居於不當勞動行為雇主之地位，裁決會與法院持有不見解，茲分述如下。

依據團體協約法第 10 條第 2 項第 3 款規定，一方為公立學校時，簽訂團體協約時須先經主管機關之核可。故裁決會認為教育主管機關對公立學校除有行政監督或影響之權力外，並有核准團體協約簽訂之權力，實質上可能影響或主導團體協約協商之結果，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之地位，該當第 5 款之雇主（103 勞裁 11 參照）¹¹⁷。

後續，關於行政機關是否得為不當勞行為裁決對象，103 勞裁 24 委請學者林明昕教授出具法律鑑定書並指出：「（二）行政機關與教師或教師工會間之爭議是否適用不當勞動行為裁決制度，衡諸工會法第 35 條第 1 項規定，至少必須為：（1）行政機關與教師或教師工會間之爭議，至少係肇因行政機關特意或同時立於雇主地位，而直接或間接所為之行為者為限，始為不當勞動行為裁決的範圍。不過，基於保護其屬之勞工及工會權益起見，當判斷困難或有疑時，寧推定行政機關於此至少兼具雇主之地位。（2）行政機關係以雇主地位與教師或教師工會間產生相關爭議；且行政機關產生爭議之行為，具有工會法第 35 條第 1 項所規定之行為目的。申言之，本件爭議的行政機關對於教師會之行為，一方面必須該行政機關至少可推定立於雇主地位外，另一方面尚應同時具有『破壞或弱化工會（即教師會）活動，並影響（教師）勞工之團結權與協商權』之動機時，始屬不當勞動行為裁決的對象。」意即，如行政機關至少可推定居於雇主地位，且具有不當勞動行為動機時，方屬於不當勞動裁決申請之相對人。前者，可由 103 勞 11 所指：「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

¹¹⁷ 103 勞裁 11：「教師工會得以各個公立或私立學校為團體協約協商之對象（於此情形，依照團體協約法第 10 條第 2 項第 3 款，簽訂團體協約前應取得上級主管機關核可），亦得以縣市政府（及其相關管轄教育事務之局處）或教育部為團體協約協商之對象，端視教師工會之需求或協商議題而定。以此觀之，各個公立或私立學校、縣市政府（及其相關管轄教育事務之局處）或教育部本來即具有雇主之身分。……如果學校、縣市政府（及其相關管轄教育事務之局處）或教育部本諸雇主地位涉有對於教師或教師工會之其他不當勞動行為時，教師或教師工會本得向本會提起裁決之救濟，唯有如此解釋，方足以保障教師及教師工會之勞動三權，並符合憲法保障人民訴訟權之基本精神，要言之，視個案情形，各級教育主管機關亦不得豁免不當勞動行為之法律審查。」

體影響力之地位」，判斷或至少推定居於雇主之位；後者，裁決會則是以大量客觀間接事實，評價行為人是否具備「不當勞動行為之認識」¹¹⁸。

因教師與行政機關之不當勞動行為爭議多屬團體協商案件，104 勞裁 59 除引用前述 103 勞裁 31 見解，亦引用教育部 102 年 3 月 20 日臺教師（三）字第 1020039198 號函¹¹⁹，以協商事項權責認定團體協商主體。如屬全國一致性權責事項，且內容與教師勞動條件有關，包括教師敘薪、教師聘任資格、退休、撫卹、待遇、保險、請假等，則以中央主管教育行政機關為協商主體。如 104 勞裁 59：「查相對人所屬教育處，為南投縣地方教育之主管機關，對教師而言，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，得支配或決定教師之勞動條件。在此限度內，對於申請人工會而言，自應認定相對人該當工會法第 35 條第 1 項所規範之雇主」¹²⁰所謂在此限度，並非將教育主管機關一律視為雇主，而是當涉及教師勞動條件團體協商或爭議時，因依據團體協約法第 10 條第 2 項第 3 款規定握有支配、決定之權限，而將其視為工會法第 35 條第 1 項所規範之雇主。

司法實務上，部分法院以實質管理說，認定教育主管機關為不當勞動行為之主體，如臺北高等行政法院 105 年度訴字第 839 號判決：「對於工會法第 35 條第 1 項之『雇主』，宜採『實質管理說』，而不應限於僱傭契約而論『雇主』地位。準此，教師工會之協商對象既包括各縣市政府，而縣市政府對於教師之勞動條件具有支配影響力，即應解釋為不當勞動行為之主體，而受勞資爭議處理法規之不當勞動行為裁決制度所規範」惟後續上訴之最高法院判決¹²¹認為，教育主

¹¹⁸ 詳見本文第三章第二節第二項。

¹¹⁹ 參見 104 勞裁 59：教育部 102 年 3 月 20 日臺教師（三）字第 1020039198 號函說明一明載：「一、有關公立學校教師雇主之認定問題，本部與行政院勞工委員會（簡稱勞委會）於 101 年 10 月 24 日協商後，將朝『視協商事項權責認定團體協約協商主體』的方向研議」；說明二-（一）-3 記載：「3、由主管教育行政機關視協商事項權責為必要之行政指導。屬單一學校權責事項，如教師寒暑假返校時間安排、教師進修內容安排、教師教學觀摩安排等，以學校為協商主體；屬跨校性、地方一致性或地方財務權責事項，如教師工會會所、校務會議組成、代扣工會會員會費等，以地方主管教育行政機關為協商主體；屬全國一致性權責事項，如教育經費預（決）算之編製、教師敘薪、教師聘任資格、退休、撫卹、待遇、保險、請假等，則以中央主管教育行政機關為協商主體。」

¹²⁰ 109 勞裁 10 同旨。

¹²¹ 參考最高行政法院 107 年度判字第 500 號判決：「教育主管機關與學校並『無實質同一性』，亦非對教師請工會會務假有『實質管理權』之雇主。4.公部門及教育部門勞資關係具有特殊性，且一切行政作為及教育行為均具有公益性及全國一致性，故對勞資關係均有層層法令規範以明確化屬員之權利義務。本件縱認公立學校之協商雇主為上訴人，亦應由各該學校委任上訴人為之，而不得逕認上訴人即為雇主云云。」

管機關和學校「無實質同一性」，且無實質管理權，廢棄前述高等行政法院判決。同樣地，最高行政法院 108 年度判字第 88 號判決認為「實質管理權」概念係由工會法第 6 條第 1 款「企業工會」演繹而來，無法適用於教師所組織「產業工會」或「職業工會」，故無法以此概念判定教育主管機關為工會法上之雇主。

此外，臺北高等行政法院 105 年訴字第 1512 號判決同樣認為教育主管機關非屬「雇主或代表雇主行使管理權之人」：「從勞動關係觀察，教師受聘後，接受學校之指揮監督，提供教學等勞務，屬以給付勞務為主要目的之勞務契約，故勞動關係存在於教師與學校間，學校應為教師之雇主。教育行政主管機關僅為編列與教師權利義務相關預算、訂定與教師相關之法規命令、職權命令或法律，僅屬學校之目的主管機關，並非教師之雇主且……將教育主管機關認係團體協約法所稱之雇主，豈非由原告自行審查核可自己所簽訂之團體協約，則團體協約法第 10 條第 2 項第 3 款規定，豈非形同具文，自非允恰。……原告為宜蘭縣政府，對縣內系爭 42 所學校僅具有職務上之內部監督關係，自非本件參加人依工會法第 35 條第 1 項所指之「雇主或代表雇主行使管理之人」，亦非團體協約法第 6 條 1 項、第 2 項所稱之資方（即團體協約法第 2 條所指之雇主或有法人資格之雇主團體）……教育部 102 年 3 月 20 日函僅為處理教師工會之協商事務涉及地方或中央教育主管機關權責時，應以何為對象之難題，才會以協商主體代替雇主之說法。教育部並已於 106 年 9 月 1 日修正 102 年 3 月 20 日函，不再稱縣市政府或中央教育主管機關為協商主體，……足見原裁決決定引用教育部 102 年 3 月 20 日函作為其推論「各個公立或私立學校、縣市政府或教育部本來即具有雇主之身分」之論據，顯於法未合。」該判決對於前述裁決見解均持反對意見：一、主管機關僅是編列預算單位，和教師無勞動契約關係；二、若將主管機關視為雇主，則主管機關自己審核自己簽訂團體協約，將使團體協約法第 10 條第 2 項第 3 款形同具文；三、主管機關僅對學校有內部監督關係，並不如裁決會所述「居於類似勞動契約之雇主且對於勞動條件或勞資關係具有具體影響力之地位」；四、裁決會引用之 102 年 3 月 20 日臺教師（三）字第 1020039198 號函，已於 106 年 9 月 1 日修正，不可作為判斷主管機關為雇主之依據。

第五款 本文見解

實務上，裁決會與法院將「實質管理權」、「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」，廣泛適用不當勞動行為中雇主之判斷，於關係企業、使用派遣勞工之要派單位、勞動契約關係中斷時之雇主及公立學校為教師雇主等案例中判斷結果相同。

惟在教育主管機關是否為教師雇主，裁決會持肯定見解，法院則持否定見解。對此，本文認為不當勞動行為制度目的在於保障勞工團結權、回復勞工受損權益與建立和諧勞資關係，其團結權內涵、行政救濟方式與勞資關係等本不在勞雇關係與勞動契約中，以勞雇契約關係判斷不當勞動行為之雇主非屬適當；再者，實質管理權之法理係由工會法第 6 條第 1 項第 1 款推行而出，且不限於關係企業型態之雇主，何以不能適用同條第 2 款產業工會、第 3 款職業工會，法院說理亦有未明；最後，即便主張主管機關與學校僅是事務分配，對教師勞動條件無支配、決定權，但此部分事實（如團體協商事項是否授權學校決定），勞方有時難以得知，故在判斷困難時寧可將主管機關推定為雇主，由主關機關舉證推翻，方能完善教師勞動權之保障。從而，在教育主管機關涉及不當勞動行為時，宜將其解釋為工會法第 35 條第 1 項所指之雇主。

第二節 主觀要件

關於支配介入行為，乃至於其他類型不當勞動行為，行為人之其主觀要件如何判斷，歷來學說與實務存在相當爭議。

首先，如雇主違反工會法第 35 條第 1 項規定，同法第 45 條第 1 項訂有處以罰鍰之罰則，性質上屬於行政罰；故按行政罰法第 7 條第 1 項「違反行政法上義務之行為非出於故意或過失者，不予處罰。」，原則上應具備故意或過失之主觀要件。惟關於工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 3 款、第 4 款不利益待遇及第 5 款支配介入行為規定，因條文無清楚規定是否須具備主觀要件，故在支配介入意思之必要與否，學說與實務容有不同見解。

再者，如支配介入行為須具備主觀要件，其支配介入意思之內容為何？是否與民、刑法之故意或過失概念相同？涉及雙方如何舉證，亦須進一步分析討論。最後，雇主如主張依勞動契約或工作規則規定，行使人事權或經營管理權，其行

為可能存在正當權利行使與不當勞動行為之雙重動機；於此情況下，是否構成不當勞動行為，學說與實務上亦有「動機競合」、「處分競合」之討論。

綜上所述，關於支配介入之主觀要件，以下本文擬分為支配介入意思之必要與否、支配介入意思之內容及動機競合等三個面向，分別討論之。

第一項 支配介入意思之必要與否

關於支配介入是否須具備主觀意思，學說、裁決會與法院均有表示見解，以下分別敘述之。

第一款 學說見解

本文整理學說見解，主要可分為意思必要說、類型區分說及意思不要說。

一、意思必要說

關於意思必要說，我國學者林良榮依據工會法施行細則第 30 條第 1 項：「本法第 35 條第 1 項第 1 款及第 3 款所稱其他不利之待遇，包括意圖阻礙勞工參與工會活動、減損工會實力或影響工會發展，而對勞工為直接或間接不利之對待。」將工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 3 款所稱「其他不利之待遇」解釋為雇主對於勞工之不利對待行為須「基於阻礙工會活動等不當勞動行為意思所為」，推論出我國不當勞動行為之立法政策上似乎傾向「意思必要（認識）說」，以「雇主主觀上具有妨礙工會之意圖」為要件¹²²。

此外學者張義德引用日本學說，說明雇主構成支配介入的行為乃被評價為以某種具體的行為態樣欲阻止或妨礙工會組成、欲使工會弱化及御用化、欲妨害工會之運作或活動或欲干涉工會自主決定的行為。由於這些行為是有一定具體意思的行為，故對於支配介入應解為以雇主這些具體反工會行為之意思為成立要件。不過對於工會內部運作等工會應自主決定之事項，只要有雇主介入之事實就當然地可以認定有不當勞動行為意思之存在，而不需要「證明」主觀的意思；而對於雇主之自由或行使權利之行為，若欲使之成為不當勞動行為，則必須證明雇主的不當勞動行為意思¹²³。

二、類型區分說

¹²² 張義德（2013），〈代扣工會會費勞動習慣之廢棄與不當勞動行為之成立（下）——評行政院勞工委員會不當勞動行為裁決決定書勞裁（100）字第 1 號〉，《台灣法學雜誌》，218 期，頁 46-48。

¹²³ 張義德，前揭註 122，頁 48。

採「類型區分說者」，係以不同支配介入行為類型區分是否需判斷雇主意圖之主觀要件。意即，如雇主干涉工會固有問題、以言論介入工會人事問題或組織運動方針、介入的工會自治、收買或間諜已進行反工會工作等逸脫雇主自由範圍的行為，因該行為本身即具有侵害團結權性質，該行為本身即應被評價為團結權的侵害，而無需判斷再判斷雇主之主觀意圖或動機。相對地，如雇主係對工會之運動方針發表言論、雇主行使設施管理權或業務命令權等情形，該行為究竟為雇主正當權限之行使、裁量之範圍抑或是團結權侵害行為未必清楚，因此須以行為之意圖或動機為其成立要件並評價是否構成團結權侵害¹²⁴。

三、意思不要說

學者張鑫隆採「意思不要說」，認為不利益待遇與支配介入之主觀意思認定基準不同，蓋不利益待遇可能與不當勞動行為無關，故須判斷不利益待遇是否針對工會成立、組織或活動而為；而禁止支配介入之行為本身即含有不當勞動行為之評價概念，雇主之不當勞動行為意思已被置入於支配介入之行為中，因此在舉證上，僅需證明雇主有支配介入之行為存在，無須再個別證明雇主是否有積極之意思。此由第 5 款僅以客觀事實為要件，而未如同條項第 1、3、4 款以針對勞工參與工會等行為作為主觀要件，即可得而知¹²⁵。學者周兆昱亦採「意思不要說」，認為雇主只要客觀上從事會「影響、妨礙或限制工會」或會產生弱化工會之結果之行為，均已足以認定為不法而成立支配介入，無須論及其主觀上是否存在不當之意思，認為第 5 款明定雇主之行為必須「不當」，實屬多餘¹²⁶。

此外，學者張義德引用日本學說，提出「原則意思不要說」：從支配介入之不當勞動行為的類型來看，只要在客觀上有支配介入之事實即成立不當勞動行為，雇主有無具體地反工會意圖原則上並非支配介入之成立要件。但在款待工會會員或提供金錢等無法單純地僅以客觀事實清楚地判斷是否構成支配介入的情形時，例外地以反工會的意圖為要件，不過此時必須由雇主證明自己沒有反工會意圖¹²⁷。

¹²⁴ 張義德，前揭註 122，頁 50。

¹²⁵ 周兆昱（2014），〈我國雙軌制不當勞動行為裁決制度之研究：日本法之比較為中心〉，《思與言》，52 卷 1 期，頁 99。

¹²⁶ 李柏毅，前揭註 63，頁 77。

¹²⁷ 張義德，前揭註 122，頁 47。



綜上所述，本文認為「意思不要說」或「原則意思不要說」差異甚微，皆是認為不當勞動行為意思已被置入於支配介入行為中，僅須證明客觀雇主有支配介入行為存在，而無須證明主觀意思。

第二款 實務見解

實務上，裁決會與法院對與支配介入之意思必要與否並無定見，部分採認識說，部份採意思不要說，茲分述如下。

第一目 採認識說者

關於認識說，最早參見 100 勞裁 1：「行為人構成不當勞動行為之主觀要件，不以故意或過失者為限，只要行為人具有不當勞動行為之認識為已足。」我國學者及實務將之稱之為「認識說」，認為在判斷雇主支配介入行為上，裁決會認為仍須有主觀要件，只是主觀要件無須達到故意、過失之程度，而是有認識就可以；此外，縱使行為人主張其主觀上是基於其他理由而為不當勞動行為，但從其他間接事實行為人對其行為可能造成「阻礙勞工參與工會活動、減損工會實力或影響工會發展」之結果有認識，即足以構成不當勞動行為¹²⁸。該見解為早期裁決會和法院判決¹²⁹所採用¹³⁰。

後續，裁決會在主觀要件認定上，文字略有調整，如 101 勞裁 40：「至於行為人構成不當勞動行為之主觀要件，固不以故意者為限，惟仍須行為人具有不當勞動行為之認識為必要」由前述「不以故意或過失為限」改為「不以故意者為限」，有論者認為是縮減雇主之主觀責任範圍，如雇主係因過失而為不當勞動行

¹²⁸ 台灣勞動法學會編，前揭註 59，頁 342。

¹²⁹ 最高行政法院 103 年度判字第 357 號判決、臺北高等行政法院 105 年度訴字第 1437 號判決、臺北高等行政法院 104 年度訴字第 2040 號判決、臺北高等行政法院 104 年度訴字第 2021 號判決、臺北高等行政法院 105 年度訴字第 1433 號判決、最高行政法院 107 年度判字第 204 號判決、臺灣士林地方法院 107 年度簡字第 9 號判決、臺北高等行政法院 106 年度訴字第 1240 號判決、臺北高等行政法院 102 年度訴字第 1431 號判決、臺灣士林地方法院 106 年度簡字第 37 號判決、臺北高等行政法院 103 年度訴字第 1554 號判決、臺北高等行政法院 103 年度訴字第 1554 號判決、最高行政法院 106 年度判字第 223 號判決、臺北高等行政法院 104 年度訴字第 1484 號判決、臺北高等行政法院 105 年度訴字第 1709 號判決、臺北高等行政法院 106 年度訴字第 32 號判決、臺北高等行政法院 106 年度訴字第 20 號判決、臺灣桃園地方法院 106 年度勞簡上字第 18 號民事判決、臺北高等行政法院 106 年度訴更一字第 80 號判決、最高行政法院 107 年度判字第 715 號判決、台北高等行政法院 110 年度訴字第 7 號判決同旨。

¹³⁰ 100 勞裁 3、100 勞裁 6、100 勞裁 20、100 勞裁 22、100 勞裁 28、100 勞裁 29、101 勞裁 4、101 勞裁 6、101 勞裁 7、101 勞裁 9、101 勞裁 12、101 勞裁 42、104 勞裁 42、106 勞裁 69、108 勞裁 31、109 勞裁 43、110 勞裁 12 同旨。

為，不受工會法所非難。此一文字見解，亦為後續多數裁決書和法院判決¹³¹所採納¹³²。

此外，部分裁決以雇主客觀行為，推定是否具有不當勞動行為之認識，如 101 勞裁 53：「如其言論內容有使勞工受到報復、威脅、強制、不利益待遇、利誘或其他否定工會之涵義時，不論係以口頭、文字、圖像或影音等方式，即應推定其具有不當影響或妨礙工會活動之不當勞動行為之認識。」裁決會認為，若雇主言論內容帶有反工會意涵，則依社會通念或一般人理解，雇主遂行此言論或行為時，當「明瞭」可能對工會活動有負面影響，而推定具有不當勞動行為之認識¹³³；雇主須反證無不當勞動行為認識，方能免除非難。

第二目 採意思不要說者

採意思不要說者，最早可見最高行政法院 102 年度判字第 563 號：「工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定：「雇主不得有不當影響、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。」

¹³⁴該判決重點有二：一者，在證明是否構成第 5 款時，僅須舉證雇主客觀上有支配介入行為已足，無須證明雇主主觀意思；二者，因工會法第 35 條第 1 項第 1

¹³¹ 臺北高等行政法院 105 年度訴字第 1433 號判決、臺北高等行政法院 102 年度訴字第 1060 號判決、臺北高等行政法院 103 年度訴字第 1344 號判決、臺北高等行政法院 103 年度訴字第 1554 號判決、臺灣臺北地方法院 106 年度勞訴字第 83 號民事判決、臺北高等行政法院 106 年度訴字第 1363 號判決同旨。

¹³² 101 勞裁 40、101 勞裁 47、101 勞裁 53、101 勞裁 70、102 勞裁 4、102 勞裁 6、102 勞裁 17、102 勞裁 21、102 勞裁 28、102 勞裁 33、102 勞裁 37、102 勞裁 38、102 勞裁 57、102 勞裁 58、103 勞裁 12、103 勞裁 18、103 勞裁 15、103 勞裁 31、103 勞裁 43、104 勞裁 20、104 勞裁 27、104 勞裁 30、104 勞裁 32、104 勞裁 39、105 勞裁 1、105 勞裁 18、105 勞裁 21、105 勞裁 28、105 勞裁 31、105 勞裁 34、105 勞裁 41、105 勞裁 47、105 勞裁 48、105 勞裁 50、106 勞裁 6、106 勞裁 20、106 勞裁 45、106 勞裁 68、106 勞裁 69、107 勞裁 5、107 勞裁 7、107 勞裁 11、107 勞裁 14、107 勞裁 14、107 勞裁 22、107 勞裁 23、107 勞裁 26、107 勞裁 33、107 勞裁 41、107 勞裁 42、107 勞裁 47、107 勞裁 63、108 勞裁 14、108 勞裁 17、108 勞裁 18、108 勞裁 21、108 勞裁 21、108 勞裁 27、108 勞裁 28、108 勞裁 42、108 勞裁 44、108 勞裁 51、109 勞裁 5、109 勞裁 6、109 勞裁 10、109 勞裁 14、109 勞裁 17、109 勞裁 19、109 勞裁 26、108 勞裁 41、110 勞裁 27、110 勞裁 29、110 勞裁 33、110 勞裁 34、110 勞裁 38 同旨。

¹³³ 105 勞裁 49、108 勞裁 28 同旨。

¹³⁴ 最高行政法院 106 年度判字第 222 號判決同旨



款、第 3 款及第 4 款須判斷雇主對勞工或工會活動有無意識上之針對性，故須以主觀意思為構成要件，而第 5 款條文僅以客觀事實為要件，不需要主觀要件。後者，本文認為與前述「意思不要說」論述相同，且為多數法院判決¹³⁵與近期裁決¹³⁶所採納。

統計上，對主觀要件論述之裁決書共計 153 件，當中 93 件採認識說，佔 60.8%，60 件採意思不要說，佔 39.2%；對主觀要件論述之法院判決共計 47 件，當中 25 件採認識說，佔 53.2%，22 件採意思不要說，佔 46.8%。

第三款 本文見解

揆揭前述，考量行政罰法理、條文解釋及雇主責任範圍等，關於第 5 款支配介入行為之主觀構成要件，本文認為宜採「意思必要說」，茲分述如下。

一、參酌學者見解與本文前述討論，第 5 款為雇主不作為義務，如雇主違反將連結至同法第 45 條之行政罰鍰；若將行政罰法定位為普通法，因工會法於文義、立法目的上並無排除主觀要件之特別規定，故原則上仍應以故意、過失主觀要件¹³⁷，至於該主觀意思內容為何、那些事實可以評價、紛爭程序上該如何舉證，本文則於下一項討論。

¹³⁵ 臺北高等行政法院 101 年度訴字第 1264 號判決、臺北高等行政法院 101 年度訴字第 1303 號判決、臺北高等行政法院 102 年度訴字第 832 號判決、臺北高等行政法院 102 年度訴字第 1357 號判決、臺北高等行政法院 102 年度訴字第 1661 號判決、臺灣臺北地方法院 102 年度訴字第 1959 號民事判決、臺北高等行政法院 103 年度訴更一字第 33 號判決、臺北高等行政法院 104 年度訴更一字第 94 號判決、最高行政法院 104 年度判字第 194 號判決、臺北高等行政法院 104 年度訴字第 692 號判決、臺北高等行政法院 105 年度訴字第 311 號判決、臺北高等行政法院 105 年度訴字第 839 號判決、臺北高等行政法院 105 年度訴字第 1709 號判決、臺灣士林地方法院 106 年度簡字第 37 號判決、臺北高等行政法院 106 年度訴字第 32 號判決、臺北高等行政法院 106 年度訴字第 143 號判決、臺灣高等法院 106 年度上字第 201 號民事判決、臺北高等行政法院 106 年度訴字第 1142 號判決、臺北高等行政法院 106 年度訴字第 1236 號判決、臺北高等行政法院 106 年度訴字第 1363 號判決、臺灣士林地方法院 107 年度簡字第 9 號判決、臺北高等行政法院 107 年度訴字第 199 號判決同旨。

¹³⁶ 104 勞裁 45、104 勞裁 46、105 勞裁 1、105 勞裁 4、105 勞裁 5、105 勞裁 20、105 勞裁 28、105 勞裁 48、106 勞裁 9、106 勞裁 14、106 勞裁 20、106 勞裁 24、106 勞裁 59、106 勞裁 60、106 勞裁 63、106 勞裁 69、107 勞裁 3、107 勞裁 5、107 勞裁 11、107 勞裁 26、107 勞裁 28、107 勞裁 32、107 勞裁 39、107 勞裁 48、107 勞裁 61、107 勞裁 67、107 勞裁 68、107 勞裁 更一（01）、108 勞裁 5、108 勞裁 13、108 勞裁 18、108 勞裁 19、108 勞裁 30、108 勞裁 38、108 勞裁 39、108 勞裁 42、108 勞裁 45、108 勞裁 49、108 勞裁 50、109 勞裁 2、109 勞裁 4、109 勞裁 5、109 勞裁 10、109 勞裁 13、109 勞裁 14、109 勞裁 15、109 勞裁 17、109 勞裁 18、109 勞裁 19、109 勞裁 20、109 勞裁 35、109 勞裁 40、109 勞裁 41、109 勞裁 46、110 勞裁 12、110 勞裁 27、110 勞裁 34 同旨。

¹³⁷ 實務上，仍有判決認為行政罰應以故意、過失為原則，如台北地方法院 109 年度簡更一字第 19 號行政判決：「原告違反工會法第 35 條第 1 項第 1、5 款規定主觀上當足具有故意可歸責性，自應擔負本件行政處罰責任。」

二、體系解釋上，第 5 款既為工會法第 35 條第 1 款至第 4 款概括條款，何以前者無須主觀意思、後者須主觀意思而為割裂、不同解釋，論理並不明確。若第 5 款採意思不要說，可能發生例如雇主行為因主觀意思而不成立不利益待遇，卻成立支配介入的情形，恐使「支配介入」可能架空「不利益待遇」條文之虞¹³⁸。前述最高行政法院 102 年度判字第 563 號：「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。」有待商榷。

三、過失責任主義為近代法律的重要原則：立法政策上，不當勞動行為並非採無過失責任，故雇主須具備主觀意思始能構成不當勞動行為。若排除主觀意思之要件，非但擴張過度雇主責任範圍、使雇主動輒得咎，更甚者勞方可能以不當勞動裁決申請要脅雇主，反不利建立穩定、和諧的勞資關係。同時，不當勞動行為制度所禁止者為行為人「有意的行為」，而非自然的事實或狀態，且須透過主觀意思來區別究竟雇主行為屬正當權利行使或不當勞動行為¹³⁹。

四、或有論者由工會法第 45 條裁決會之不同行政處分出發，認為應區分處以罰鍰之行政罰與「命相對人為一定行為或不行為」之管制性不利處分。於前者應具備主觀意思，後者則著重在排除支配介入行為以調整回復原有應然秩序，非對行為人主觀有責行為非難制裁的行政罰，故縱使受裁決相對人不具主觀意思要件，也應受此管制性不利處分。惟本文認為，工會法第 45 條為違反第 35 條第 1 項之法律效果，是否處以行政罰鍰為裁決會、法院之裁量，不可因未選擇行政罰、僅選擇管制性不利處分，便認為工會法第 35 條第 1 項無須主觀意思要件，如此導果為因，不甚妥適。

五、最後，參酌實務見解，本文認為實務所採「認識說」仍是以支配介入意思為必要，只是雇主之主觀意思程度無須到達故意如此之高，而是對不當勞動行為有認識已足夠，實務上或可減輕勞方舉證、或由其他間接事實證明主觀意思。同樣地，前述最高行政法院 102 年度判字第 563 號：「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

¹³⁸ 李柏毅，前揭註 63，頁 80。

¹³⁹ 李柏毅，前揭註 63，頁 80-81。

明雇主是否有積極的意思。」本文認為在支配介入判斷上仍需主觀意思要件，惟該主觀意思可由支配介入行為評價而得，無須再舉證主觀意思，毋寧稱之為「意思證明不要說」，而非「意思不要說」¹⁴⁰；同時，部分判決¹⁴¹雖引用前述最高行政法院見解，卻仍於判決理由中論述行為人之不當勞動行為動機或認識，因涉及不當勞動行為意思內容之判斷，本文應可認為法院僅是降低或是免除意思證明之程度，仍以主觀意思存在必要為要件。

第二項 支配介入意思之內容

不論民、刑事判決或是不當勞動行為裁決，對於主觀構成要件之判斷，皆非在於追求「看穿當事人之內心」，而是以其他客觀事實作為認定主觀構成要件之基礎¹⁴²。考量故意或過失之判斷，學說實務上已有判斷基準；且裁決制度的目的在於排除團結權侵害、回復勞工與工會的權益，並形成公正勞資關係秩序，其制度本質非在追究雇主的民、刑事責任，本無須以故意或過失作為主觀要件¹⁴³。故以下本文僅針對裁決會所指「不當勞動行為之認識」予以討論。

從而，行為人主觀意思內容為何、該以何種事實依據判斷行為人之「不當勞動行為之認識」等，我國學者引用日本學說、裁決會及法院均有表示見解，茲分述如下。

第一款 學說見解

由於日本勞動組合法第 7 條第 1 款中規定雇主「因……之故」，因此在要件上會要求不利益待遇的原因與態樣間要具有因果關係。¹⁴⁴對於因果關係之「原因內容」，學者張義德引用日本學說，從不當勞動行為應從行政救濟或是司法救濟法理來判斷，主要可以區分為「主觀要件說」與「客觀要件說」。

一、主觀要件說

¹⁴⁰ 李柏毅，前揭註 63，頁 80-82。

¹⁴¹ 臺北高等行政法院 106 年度訴字第 1363 號判決參照。

¹⁴² 不當勞動行為裁決整理與分析，<https://reurl.cc/ROmzGg>，（最後瀏覽日 2022/12/25）。

¹⁴³ 李柏毅，前揭註 63，頁 81。

¹⁴⁴ 侯岳宏（2012），〈會費代扣與支配介入——行政院勞工委員會不當勞動行為裁定書勞裁（一〇〇）字第一號〉，《月旦法學雜誌》，202 期，頁 240。



採本說者乃將不當勞動行為意思解釋為雇主反工會的意圖或動機，包括雇主對正當工會行為事實之「認識」、因該事實而欲對勞工進行不利益待遇之「意欲」，及實現該意欲之「行為」¹⁴⁵；應從各種間接事實推定不當勞動行為之意思是否具有反工會之意圖與動機¹⁴⁶。

主張此說者，理由有三：一、過失責任主義為近代法律的重要原則：立法政策上，不當勞動行為並非採無過失責任，故雇主須具備不當勞動行為意圖始能構成不當勞動行為。二、雇主正當形式權利亦可能侵害到團結權，須以雇主的不當勞動行為意思判斷之是否構成不當勞動行為。三、雇主之「行為」並非僅為狀態或結果，而需輔以「意思」評價。

二、客觀要件說

採本說者認為勞働組合法第 7 條第 1 款所謂之「因...之故」與第 4 款所謂之「以...為由」係為了區別構成不當勞動行為之不利益待遇及其他之差別待遇所設的「技術性概念」，故只要在進行工會之正當行為等與雇主的不利益處分間在客觀上有所關連（即因果關係）即為已足¹⁴⁷；換言之，雇主不當勞動行為意思並非內心意思，而是由對不當勞動行為之認識，評價、推定是否有反工會意思¹⁴⁸。

主張此說者，理由有五：一、不當勞動行為制度並非禁止所有雇主對於勞工的不利益處分，但若該不利益處分與工會之正當活動等具有客觀因果關係時，則構成不當勞動行為之不利益待遇；二、主觀要件說加重主觀要件之判斷，有違不當勞動行為擴大日本憲法保障團結權之意旨；三、日本不當勞動行為制度並非將雇主不當勞動行為視為作為犯罪加以處罰，主觀要件說強調雇主主觀之意圖或動機而不符制度之宗旨；四、不當勞動行為制度之目的並非在於指出雇主的惡行及追究其責任，而是「回復原狀」。從而，本處所謂之「因...之故」及「以...為由」並非雇主內心意思的問題，只要認為有客觀上的因果關係即為已足²⁹；五、裁決過程中，如因主觀意思而須證明雇主對工會之嫌惡，不僅無益勞資關係，亦可能拉長爭訟、不符迅速、有效性救濟勞方權益之目的。

¹⁴⁵ 張義德（2012），〈論日本勞動組合法第 7 條第 1 款之不當勞動行為意思－從行政救濟與司法救濟分立的觀點出發〉，《東吳法律學報》，23 卷 3 期，頁 41-78。

¹⁴⁶ 台灣勞動法學會編，前揭註 59，頁 343。

¹⁴⁷ 李柏毅，前揭註 63，頁 81。

¹⁴⁸ 台灣勞動法學會編，前揭註 59，頁 343。

此外，亦有採「排除意思判斷論」，主張不當勞動行為制度是純粹行政救濟制度，沒有必要判斷雇主不當勞動行為之意思，因為該制度目的並非反制雇主之反工會意思，而是在於保護工會活動自由，只要雇主對於工會會員、工會幹部及工會活動有所認識已足¹⁴⁹。

第二款 裁決會見解

關於不當勞動行為認識之判斷，最早可見 100 勞裁 1：「因相對人對於該行為有導致申請人工會財務困難及不利勞資和諧發展之認識，則其行為即應構成弱化工會之不當勞動行為。」本文認為裁決會係以社會通念、客觀理性第三人之觀點出發，中止代扣工會會費將導致工會財務困難、不利勞資關係和諧發展，而將對工會組織或活動造成不當影響或妨礙有所知悉；從而，雇主對該行為會構成不當勞動行為應有相同認識。後續代扣會費案例，裁決會亦採相同判斷¹⁵⁰。同樣地，在會務假案例中¹⁵¹，若雇主明瞭否准會務假將不利工會會務、工會活動進行，對工會組織、或活動產生負面影響，同樣被認定具有不當勞動行為之認識。

後續，裁勞會議亦由勞資脈絡、勞資關係，判斷雇主是否具有不當勞動行為之認識。如 100 勞裁 6：「相對人以總經理之高度傳遞此種對工會不友善之態度，易導致相對人員工不敢參加工會活動，可見相對人總經理具有不當勞動行為之認識，而相對人所辯上述信函在安定同仁情緒之詞，顯不可採。」裁決會從雇主對勞方不友善態度，認定雇主應知曉、明瞭其行為將使員工不敢參加工會活動，將對工會活動產生不當影響有認識¹⁵²。

在不利益待遇案例中，如雇主行使人事權依一般社會通念超出合理程度，則超出部分應可認為是基於工會幹部、工會活動之事實而為，將導致工會活動蒙受負面影響，而可評價具有不當勞動行為之動機、認識。如 102 勞裁 18：「在懲戒解僱之場合，是否成立不當勞動行為，其判斷基準應就該受懲戒解僱之勞工在工會中的地位、參與活動內容、雇主平時對工會的態度等集體勞動關係的狀況、所為不利之待遇的程度、時期及理由之重大性等因素加以綜合判斷。因此，雇主縱使依據勞動契約或工作規則，對於懲戒處分具有裁量權限，如依上述之判斷基

¹⁴⁹ 台灣勞動法學會編，前揭註 59，頁 343。

¹⁵⁰ 100 勞裁 9、101 勞裁 06、101 勞裁 52、104 勞裁 54、106 勞裁 54 同旨。

¹⁵¹ 100 勞裁 29、101 勞裁 31、101 勞裁 47、104 勞裁 32、107 勞裁 58、109 勞裁 6、106 勞裁 14、107 勞裁 29、108 勞裁 27。

¹⁵² 100 勞裁 20 同旨。

準，認為雇主懲戒解僱之行為存在不當勞動行為之動機時，即有構成不當勞動行為之可能。」¹⁵³裁決會係以勞工於工會地位、雇主態度、勞資關係、不利益程度與時期等，綜合判斷雇主是否存在不當勞動行為動機。同樣地，如雇主評定考績悖於客觀事實，逸脫合理裁量範圍，其不合理部分亦可能被評價為主觀上具有不當勞動行為之認識¹⁵⁴。

此外，如雇主行為係針對工會幹部、參與工會活動而為¹⁵⁵，或時間上與工會活動有密接性¹⁵⁶，將引發寒蟬效應，使勞工不敢加入工會、或降低會員參與工會活動意願，對不當影響、妨礙工會組織或活動當有所認識。如 105 勞裁 57：「由陳 OO、陳 OO 負責與相對人進行協商之勞資關係之脈絡可知，相對人顯係針對申請人陳 OO、陳 OO 而為不利待遇，其有不當勞動行為之認識及針對性，甚為顯然。」同樣地，如雇主有反工會言論¹⁵⁷、弱化或打壓工會意圖¹⁵⁸、違反團體協約禁搭便車條款¹⁵⁹，皆可評價具有不當勞動行為認識。

相對地，如雇主正當行使權利¹⁶⁰，如設施管理權¹⁶¹、人事權¹⁶²、訴訟權¹⁶³等，因其不知悉工會活動存在或無權利濫用情事，故評價上不具有不當勞動行為之認識。

綜上所述，裁決會係以客觀間接事實，評價雇主應當知悉該行為將對工會組織或活動造成負面影響，而具備不當勞動行為動機或認識，包括勞資脈絡、勞資關係、雇主行使人事權是否悖離客觀事實或逸脫合理裁量、是否針對工會幹部或參與工會活動成員、時間上是否具有密接性、反工會言論及弱化工會等。相對

¹⁵³ 101 勞裁 9、102 勞裁 59、103 勞裁 29、101 勞裁 31、105 勞裁 1、105 勞裁 35、106 勞裁 42、107 勞裁 11、107 勞裁 23、107 勞裁 63、108 勞裁 18、108 勞裁 42、110 勞裁 12 同旨。

¹⁵⁴ 105 勞裁 12、106 勞裁 3、106 勞裁 9、107 勞裁 39、107 勞裁 5、108 勞裁 13、109 勞裁 11、109 勞裁 13、109 勞裁 14、109 勞裁 41、110 勞裁 40 同旨。

¹⁵⁵ 101 勞裁 46、103 勞裁 24、103 勞裁 29、103 勞裁 50、105 勞裁 30、105 勞裁 31、106 勞裁 2、106 勞裁 8、106 勞裁 69、107 勞裁 5、108 勞裁 14、108 勞裁 19、108 勞裁 39、108 勞裁 44 同旨

¹⁵⁶ 105 勞裁 15。

¹⁵⁷ 101 勞裁 53、105 勞裁 28、106 勞裁 35 同旨。

¹⁵⁸ 如 103 勞裁 12：「相對人兆豐金控卻拒絕提供辦公室予申請人工會供其使用，其差異之對待有造成申請人工會遭壓抑結果之事實，自有所認識。」107 勞裁 41、107 勞裁 42 同旨。

¹⁵⁹ 如 105 勞裁 41：「查本件相對人違反兩造團協禁搭便車條款，主觀上係有不當勞動行為之認識」

¹⁶⁰ 101 勞裁 42、108 勞裁 51 同旨。

¹⁶¹ 107 勞裁 71、109 勞裁 5 同旨。

¹⁶² 105 勞裁 23、107 勞裁 62、107 勞裁 76 同旨。

¹⁶³ 如 105 勞裁 26：「是相對人本於此乃其合法權利行使之認識而提起系爭民事訴訟，自難認相對人主觀上具有不當勞動行為之認識。」108 勞裁 36 同旨。

地，如雇主正當行使權利、不知悉工會活動存在或無權利濫用情事，則評價上不具有不當勞動行為之認識。因不當勞動行為常包裹雇主正當行使權利之外衣，或說雇主常以正當行使權利為抗辯，故實務上如何舉證事實證明雇主具有不當勞動行為之動機或認識，對於判斷第 5 款格屬重要。

第三款 法院見解

法院見解與裁決會相同，係以客觀事實判斷雇主是否具有不當勞動行為動機或認識，包括勞資關係¹⁶⁴、雇主對資方不友善¹⁶⁵、雇主知悉其行為將造成工會財務困難或弱化工會¹⁶⁶、針對工會幹部或參加工會活動成員¹⁶⁷、時間密接於工會活動之後¹⁶⁸、反工會言論¹⁶⁹、考績或獎金給予逸脫合理裁量¹⁷⁰、基於減損工會實力或影響工會發展而行使權利等¹⁷¹。相對地，如雇主行為屬正當權利行使，如形式審查會員資格¹⁷²、否准會務假有正當理由¹⁷³等，則評價上不具有不當勞動行為動機與認識。

第四款 本文見解

參考本文分析，裁決會與法院均以大量客觀間接事實，評價行為人是否具備「不當勞動行為之認識」¹⁷⁴，其論理接近前述主觀要件說，本文亦表贊同。畢竟

¹⁶⁴ 最高行政法院 108 年度判字第 430 號行政判決參照。

¹⁶⁵ 臺北高等行政法院 102 年度簡上字第 153 號判決、臺北高等行政法院 102 年度訴更一字第 27 號判決同旨。

¹⁶⁶ 臺北高等行政法院 102 年度訴字第 343 號判決同旨。

¹⁶⁷ 臺北高等行政法院 105 年度訴字第 1840 號判決、臺北高等行政法院 104 年度訴字第 348 號判決、臺北高等行政法院 104 年度訴字第 1484 號判決、臺北高等行政法院 105 年度訴字第 1709 號判決、臺北高等行政法院 106 年度訴字第 1142 號判決、台灣高等行政法院 108 年度訴字第 1274 號判決同旨。

¹⁶⁸ 臺北高等行政法院 102 年度訴字第 1892 號判決同旨。

¹⁶⁹ 臺北高等行政法院 106 年度訴字第 143 號判決同旨。

¹⁷⁰ 如最高行政法院 107 年度判字第 715 號判決：「原告對參加人所為 105 年度考績評定，乃係基於不當勞動行為之動機及目的所為，顯然逸脫合理的裁量範圍，具有不當勞動行為之認識」臺北高等行政法院 105 年度訴字第 1840 號判決、臺北高等行政法院 106 年度訴字第 1236 號判決同旨

¹⁷¹ 如台北高等行政法院 110 年度訴字第 7 號判決：「新考核標準操作結果，形同對於參加工會活動或擔任工會職務之司機員予以懲罰；反之，如選擇配合加分標準而偏廢工會會務，則新考核標準顯然足以產生抑制工會活動與發展之效果。原告既應明知參加工會幹部職銜（絕大部分屬司機員），復就新考核標準預期所生之效果應已充分評估，原告對於上情，自難諉為不知，是應認原告確有不當勞動行為之動機及認識。」臺北高等行政法院 105 年度訴字第 1840 號判決同旨。

¹⁷² 臺北高等行政法院 107 年度訴字第 443 號判決同旨。

¹⁷³ 最高行政法院 109 年度上字第 251 號判決同旨。

¹⁷⁴ 本文參考裁決書見解，關於主觀要件，裁決會有用不當勞動行為「認識」、「動機」或「意圖」等詞。惟所謂「意圖」，於刑法概念中，只是一種主觀意向或目的的方向，此一意象或目的是否在個案中實現，並不影響犯罪之成立；而所謂「動機」，乃行為人引發外在行為的內在原因。考量刑法上不處罰意圖、且動機僅為法官依照刑法第 57 條量刑依據，二者皆不能作為判斷刑事犯

參酌我國工會法不當勞動行為條文，並無日本勞働組合法第 7 條第 1 款所謂之「因...之故」與第 4 款所謂之「以...為由」之文字，由文義解釋上採用客觀條件說即有疑慮。此外，主觀要件說係由間接事實證明「不當勞動行為之認識」、放寬主觀要件之認定，並非將雇主不當勞動行為視為不法予以處罰或追究其惡行，符合不當勞動行為制度保護團結權意旨。同時，訴訟上藉由「推定」、舉證責任轉換等方式，亦可降低勞方舉證責任，減少爭訟時間；尚不能因主觀要件難以舉證或證明，即逕自免除主觀要件；如此不僅有違立法者意旨，於適用法律方面，亦有事實未臻調查、理由不備等行政、司法怠惰之嫌。

刑法上，關於主觀要件之故意，原則上須具備「知」與「欲」兩項要素。所謂「知」，乃指「認識」，也就是對所有客觀不法構成要件要素之實現（包含行為、結果、因果關係、行為情狀等）有所認知。所謂「欲」，乃指意欲，屬行為人情緒面的心理態度，也就是想要或希望客觀不法構成要件實現或結果發生的心理意志或慾望。¹⁷⁵進一步言，關於刑罰與行政罰關係，學說與實務傾向量的區別理論，認為刑罰與行政罰僅是量的不同。即行政秩序罰與刑罰皆是對人民不法行為之處罰，而行政秩序罰僅針對較輕微之違反行為，刑罰則以較重大之違反為對象，且行政秩序罰主要在補刑罰之不足，二者僅在「量」上有所不同，與性質是否涉及社會倫理之可非難性無關。至於何種行為應受行政秩序罰或刑罰，由立法者本於立法政策上之需要決定¹⁷⁶。雖本文認為是否將雇主不當勞動行為視為不法行為容有討論空間¹⁷⁷，但前述主觀要件判斷之法理可供參考。

關於「不當勞動行為之認識」，學者張義德認為不當勞動行為之成立僅需對於對加害事實有所「認識」即可，與日本實務上不當勞動行為構成侵權行為之間接故意相符¹⁷⁸。對此，本文進一步說明，所謂故意，可分為直接故意與間接故意，前者對於構成要件事實有所認識，並想要或希望其發生，後者為行為人對於構成犯罪之事實，預見其發生而其發生不違背其本意，皆包含「知」與「欲」二要素。就實務認識說所指「不以故意者為限，惟仍須行為人具有不當勞動行為之

罪依據，行政罰上更不可能因行為人意圖或動機而為處罰，故本文認為裁決會使用「意圖」、「動機」皆是為討論行為人主觀認知，以下則統一以「不當勞動行為之認識」作為討論。參見張義德，前揭註 145，頁 41-78。

¹⁷⁵ 王皇玉（2019），《刑法總則》，五版，台北：新學林，頁 219-222。

¹⁷⁶ 行政罰與刑罰之比較，<https://reurl.cc/ymG0m2>，（最瀏覽日 2022/12/26）。

¹⁷⁷ 此部分涉及行政罰與刑罰之區別，因不在本文研究範圍，便不予深入討論。

¹⁷⁸ 張義德，前揭註 145，頁 55。

認識為必要」，本文認為係放寬主觀意思內容之事實舉證，僅須證明「知」的部分，而無須完整舉證「知」與「欲」二部分。意即「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」既為支配介入行為之構成要件，如勞方可藉由間接事實說明或評價雇主應知悉該行為將對工會組織或活動造成負面影響，即具備不當勞動行為之認識，符合直接故意中「行為人對於構成要件事實有所認識」或間接故意「行為人對犯罪事實，預見其發生」中知的要素。因裁決說與法院並無明確引用日本「主觀要件說」學理或文字，且僅「認識」部分判斷與該說相同，而無「意欲」部分，故本文認為實務見解傾向於「修正式主觀要件說」。

第三項 雙重動機競合

在前述支配介入案件類型中，如雇主張解僱、降調、減薪、懲戒或為其他不利之待遇，係依照勞動契約或工作規則之規定；或雇主言論、拒絕勞方企業設施申請、監視行為，係行使設施管理權、業務命令權；或雇主本於訴訟權對勞方提起訴訟等，因同時存在正當權利行使與支配介入之雙重動機，是否該當不當勞動行為，學理、實務有「處分理由競合」或稱「雙重動機競合」之討論。

第一款 學說見解

關於發生「雙重動機競合」時應如何處理，日本學說依兩動機間之強弱程度、或權利行使與不當勞動行為之因果關係的程度分為不當勞動行為成立否定說、決定性動機說、相當因果關係說及因果關係說¹⁷⁹。

一、不當勞動行為成立否定說

採本說者認為既然處分有正當事由，則即使雇主另有反工會意圖，仍不成立不當勞動行為¹⁸⁰。其理論基礎為不當勞動行為制度係防止雇主濫用權利；故只要雇主正當行使權利，縱使摻有不當勞動修為動機、目的，國家亦無介入、干涉之理由。

二、決定性動機說

採本說者係參酌正當權利行使與其他事實，判斷正當事由或不當勞動行為之動機何者為雇主內心決定性動機、目的，來決定是否成立不當勞動行為。因本說

¹⁷⁹ 張義德，前揭註 145，頁 58。

¹⁸⁰ 雖日本學說係以不利益待遇討論「雙重動機競合」，惟本文認為支配介入亦有相同議題，故以下學說介紹上，皆以不當勞動行為統稱之。

強調雇主之主觀意思，故與強調雇主內心動機之「主觀要件說」具有相當的關連性。

決定性動機為多數日本勞動委員會的判斷所採，而推定決定性動機的要素主要有：處分理由的相當性或一貫性、勞資慣行、雇主對於工會之敵意或認識、處分之經過與時期、其他不當勞動行為之存在、對於工會活動的影響等。

三、相當因果關係說

採本說者認為只要正當工會活動為雇主不當勞動行為「所不可或缺的理由」，即成立不當勞動行為。因無須認定正當工會活動事實為最具優勢之原因，且其理由不一定是雇主的反工會「意圖」或「動機」，故相當因果關係說已捨棄決定性動機說所採取主觀要件說的立場。

四、因果關係說

此說認為若正當工會活動之事實為不當勞動行為原因之一，意即只要二者之間有因果關係存在，即成立不當勞動行為。此說與不當勞動行為成立否定說相反，在處分理由競合的情形，均成立不當勞動行為。

第二款 裁決會見解

如同日本實務，雙重動機競合議題出現在雇主行使懲戒權案例，如101勞1：「雇主依勞動契約或工作規則之規定，對勞工所為懲戒處分，可能同時存在不當勞動行為及權利行使之雙重動機競合。此時，是否成立不當勞動行為，其判斷基準應就該受懲戒處分之勞工在工會中的地位、參與活動內容、雇主平時對工會的態度等集體勞動關係的狀況、所為不利之待遇的程度、時期及理由之重大性等因素加以綜合判斷，特別應以雇主之處分與過去同種事例之處理方式是否不同，作為重要的判斷基準。因此，雇主縱使依據勞動契約或工作規則，對於懲戒處分具有裁量權限，如該懲戒處分依一般社會通念判斷已超過合理之程度，並綜合上述判斷基準，認為存在不當勞動行為之意思時，即有構成不當勞動行為之可能。不因其具有行使合理企業管理權限之外觀而有異。」本文分析裁決書意見，認為雇主之懲戒處分可能包括多種動機，如雇主之懲戒處分於社會通念之合理程度內，評價上雇主行為之動機係依照勞動契約或工作規則而正當行使人事權；相對地，如雇主懲戒處分逾越社會通念之合理程度，則超出部分則可能存在不當勞動行為動機，此部分動機可藉由受處分勞工地位、雇主對工會態度、不利益待遇程度與

時間點及是否有別過往同種事例之處分而為綜合判斷。如前述間接客觀事實評價雇主具有不當勞動行為之動機，則同樣依經驗法則和社會通念判斷，雇主應認識此過重或不合適之處分將引發寒蟬效應、降低勞工加入公會意願、使會員心生畏懼而不敢參加工會活動，明瞭對工會組織或活動將產生負面影響，該當不當勞動行為之主觀要件。如進一步判斷雇主行為符合其他構成要件，則如裁決會所述，有構成不當勞動行為之可能。

101 勞裁 1 雖是處理懲戒處分¹⁸¹之雙重動機競合議題，但其法理亦被引用於後工會法第 35 條第 1 項不同案例中，特別是雇主之不利益待遇行為，包括考績¹⁸²、解僱¹⁸³、調職、拒絕雇用¹⁸⁴、企業設施管理權等。

此外，參考 105 勞裁 23：「相對人此項調職之作為，其調動理由如以決定性動機之要素進行檢視，即從勞資慣行、雇主對工會之敵意與認識等角度觀之，相對人之行為顯對申請人及企業工會會務運作採取針對性之作為，除了含有動機競合以外，並該當工會法第 35 條第 1 項第 1、5 款之不當勞動行為。」¹⁸⁵裁決會係以決定性動機判斷是否構成不當勞動行為，與前述決定性動機說理論相同。惟觀察近期裁決書，如 109 勞裁 19：「雇主懲戒行為雖具有合理管理權限外觀，然倘若同時具有不當勞動行為動機時，仍將構成不利益待遇，合先敘明。」說理上，裁決會並無判斷不當勞動行為機是否須為「決定性動機」或「不可或缺的理由」；由雇主具有不當勞動行為動機，即可能構成不當勞動行為之說法，似乎偏向因果關係說。

第三款 法院見解

實務上，法院¹⁸⁶肯認並引用 101 勞裁 1 見解處理雙重動機議題。如臺北高等行政法院 106 年度訴字第 1040 號判決「雇主非無藉考評，而遂行妨礙團結權行使動機之可能，而生前述不當勞動行為動機與原因競合判斷上之困難，此際，除非

¹⁸¹ 101 勞裁 72、106 勞裁 14、106 勞裁 31、106 勞裁 42、106 勞裁 58、107 勞裁 3、107 勞裁 11、107 勞裁 23、108 勞裁 42、108 勞裁 47、109 勞裁 35 同旨。

¹⁸² 101 勞裁 9、102 勞裁 59、105 勞裁 20、106 勞裁 54、107 勞裁 4 同旨。

¹⁸³ 101 勞裁 46、102 勞裁 18、102 勞裁 41、102 勞裁 42、103 勞裁 1、103 勞裁 29、104 勞裁 35、105 勞裁 1、105 勞裁 31、105 勞裁 35、106 勞裁 69、106 勞裁 70、108 勞裁 40、109 勞裁 15 同旨

¹⁸⁴ 109 勞裁 26 同旨。

¹⁸⁵ 106 勞裁 59、106 勞裁 60 同旨。

¹⁸⁶ 臺灣高雄地方法院 101 年度勞訴字第 107 號民事判決、最高行政法院 109 年度上字第 345 號判決同旨。

具體考績評定措施逸脫一般公認之價值標準，或基於錯誤之事實，且有與考績無關之考慮牽涉其內（在不當勞動行為之認定，是否出於不當勞動行為之認識乃為關鍵），裁決委員會亦應對雇主之裁量予以尊重，避免過度介入經營理念核心。而裁決會持此標準所為之判斷，法院自亦應予以尊重。」法院係以考績結果是否逸脫一般公認價值標準、或基於無關考績之事實，判斷是否具有不當勞動行為動機。同時，如雇主以考評為手段妨礙團結權，亦有可能因權利濫用而非屬正當權利行使。

此外，部分法院亦以利益衡量處理雙重動機議題，如臺北高等行政法院 106 年度訴字第 1030 號判決：「本件工會法爭議，即存在首揭勞雇雙方的主張都成立，而為原因競合之情形。由於原告於裁決程序中未提出相當證據資料足可認定其終止勞動契約之合理性，而未經裁決會審酌，是由本院依職權調查，進行原告解僱行為之必要性與該解僱行為對於參加人企業工會團結權影響程度之利益衡量」¹⁸⁷該案中，法院以雇主解僱行為必要性、衡量工會團結權益受損程度，判斷雇主解僱行為是否過當而構成不當勞動行為。

第四款 本文見解

分析學說見解，不當勞動行為成立否定說與因果關係說判斷正好相反。前者只要有正當行使權利之理由，即便雇主具有強烈反工會動機，亦不構成不當勞動行為，難以達到工會法保障勞方團結權之目的；相對地，因果關係說只要雇主有不當勞動行為動機，即構成不當勞動行為，反而過度擴張勞方團結權、限縮雇主人事權或經營權，使勞工容易出現不當、濫權行為¹⁸⁸。此外，雇主行為本有包含多種動機之可能，二說皆未充分評價雇主行為所有動機，於適用法律、說理論述皆有不足。

其次，決定性動機說須判斷行為的動機中何者為「優越性」或「決定性」，除增加勞工舉證責任，判斷上亦容易流於裁決委員或法官主觀判斷，難有強力論述和說服力，最後可能只要存在不當勞動行為動機，就構成不當勞動行為¹⁸⁹。此說雖為日本勞動委員會所採，但我國僅部分裁決採用，是否能成為穩定見解仍有疑慮。

¹⁸⁷ 臺北高等行政法院 109 年度訴字第 517 號同旨。

¹⁸⁸ 張義德，前揭註 145，頁 59-60。

¹⁸⁹ 張義德，前揭註 145，頁 60。

由於上述三說均有缺陷，日本大部分學說採相當因果關係說，除符合不當勞動行為制度宗旨，亦可適度排除判斷者恣意而確保客觀之妥當性。觀察前述裁決會見解，其以受處分勞工地位、雇主對工會態度、不利益待遇程度與時間點及是否有別過往同種事例之處分等客觀事實，綜合判斷雇主是否具有不當勞動行為動機，本文認為可解釋雇主行為係基於「工會活動相關人員、事物」；若無工會活動相關人員或事物之考量，雇主即不會有不當勞動行為；「工會活動相關人員、事物」為雇主不當勞動行為不可或缺原因，與相當因果關係說判斷相同。

此外，雙重動機競合乃因雇主行為同時存在正當權利行使與不當勞動行為動機，涉及雇主權利與勞方團結權衝突¹⁹⁰之處理，本文認為亦可由比例原則判斷是否保護勞工權益、構成不當勞動行為。在目的適當性部分，雇主應基於保護自身權益、維持企業秩序等正當目的行使權利，不可有侵害公益、權利濫用之情事；再者，如雇主行使權利或處分逾越社會通念之合理程度，且超出部分藉由前述裁決會所指客觀事實評價具有不當勞動動機時，其過重處分或逾越行為不符合手段必要性；最後，若勞方或工會權益受損程度大於雇主利益，亦有違利益衡量原則。

綜上所述，本文認為可以相當因果關係說、比例原則處理雙重動機競合議題，惟此見解是否為實務採納，有待持續觀察、分析裁決會與法院見解。

第三節 保護客體

工會活動為勞工或工會行使團結權之表現，為防止雇主以不利益待遇、支配介入方式不當影響、妨礙或限制工會活動，工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款訂有保護規範；然而，所謂工會活動應如何定義、範圍為何，卻未如團體協約¹⁹¹、爭議行為¹⁹²有明文規定。對此，學說、裁決會及法院均有討論，包括工會行動權、工會活動定義以及工會活動正當性，以下分別敘述之。

第一項 工會行動權

關於工會行動權，學者黃程貫言道：「同盟之行動權，係指就同盟之提升與維護勞工勞動條件與經濟條件之目的的達成而言，具有必要性之一切集體性行

¹⁹⁰ 張義德，前揭註 145，頁 60-61。

¹⁹¹ 參見團體協約法第 2 條。

¹⁹² 參見勞資爭議處理法第 5 條第 1 項第 4 款。

動，包括勞工同盟應有透過集體協商之方式，與對勞動條件及經濟條件具有決定權限之對手進行交涉，以便迅速、有效地規範勞動生活秩序並解決勞動爭議的權利，而在集體協商破裂或無成果時，為求集體協商之得以重新開始，或為求集體協商得以儘速獲得結果，則勞工必須擁有進行罷工等行動之集體爭議權。此外，勞工同盟（我國主要同盟組織為工會）在企業組織體制內應有一定的行動權利，為勞工生活不可或缺，亦為勞工人格形成與發展之重要成分，故其在企業內集體行動權利不得任意剝奪或不當、過度地予以限制」¹⁹³意即，同盟行動權係指為達同盟目的所有必要的集體行動權，類型可能有交涉、協商、罷工等集體爭權，乃至於其他在企業組織內的其他行動權。

在台灣，由於法律規定之同盟只有工會，故可將前述所有集體行動稱之為廣義的工會行動權，包括集體協商權、集體爭議權即其他工會行動權¹⁹⁴。因工會法第 35 條第 1 項將「勞工參加工會活動」、「勞工參與或支持爭議行為」分別明文規定於第 1 款、第 4 款加以保護，故解釋上立法者有意將「工會活動」和「爭議行為」予以區分；同時，爭議行為須達到阻礙雇主事業正常運作及與之對抗之程度，且設有民、刑事免責規定，工會活動則無此保護規定，故區分二者亦有其實益。從而，在工會活動權概念上，我國學者見解與日本學說、德國立法例相仿，將爭議權劃分出去，採狹義工會行動權，並將工會活動解釋為：「工會為維護與提升勞工之勞工條件及經濟性之目的，所為之一切集體行為」¹⁹⁵。

實務上，最早對工會行動權予以定義者為高等行政法院 101 年度訴字第 1303 號判決，該判決謂：「廣義之工會行動權，包括爭議權及其他工會行動權（工會活動權）。參諸勞資爭議處理法第 5 條第 4 款將爭議行為定義為：「勞資爭議當事人為達成其主張，所為之罷工或其他阻礙事業正常運作及與之對抗之行為。」該判決認為廣義工會行動權，包括爭議權及狹義工會行動權；立法者將工會活動與爭議行為分別列於工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 4 款是有意區別。故工會法第 35 條第 1 款及第 5 款所指工會活動為狹義工會行動權，即工會為維護與提升勞

¹⁹³ 台灣勞動法學會編，前揭註 59，頁 122。

¹⁹⁴ 台灣勞動法學會編，前揭註 59，頁 123-124。

¹⁹⁵ 台灣勞動法學會編，前揭註 59，頁 124-125。

工之勞動條件及經濟性之目的，所為爭議行為以外之一切集體行動。此見解為早期裁決會所引用¹⁹⁶。

爾後，臺北高等行政法院 104 年度訴字第 389 號判決、最高行政法院 105 年度判字第 135 號判決同樣對工會動權作出解釋，但仍是將工會活動和爭議行為予以區分。前者謂：「工會法第 35 條第 1 項第 1 款所稱「工會活動」範圍為何？相關法規並未加以定義。憲法同盟自由之基本權，不僅對於同盟之自由與存續加以保障，更賦予工會同盟之行動權，此一權利在勞方稱為「工會行動權」，泛指工會為提升與維護勞工勞動條件與經濟條件之目的而具有必要性之一切集體行動，包括「爭議行為」及（為維護與提升勞工之勞動條件及經濟性之目的所為）「爭議行為以外」之一切集體行動。」；後者謂：「學理上之「工會行動權」，係泛指工會為提升與維護勞工勞動條件與經濟條件之目的，而具有必要性之「爭議行為」及「爭議行為以外」之一切集體行動。」此二判決，亦為近期勞裁書所引用¹⁹⁷。

工會法所欲保護之團結權範圍，不僅止於勞工組織、成立並加入工會；同時也包括行使其同盟結社自由（或說行使團結權），以團結形式促進勞工的勞動、經濟及生活條件之一切活動¹⁹⁸。惟在法規適用解釋上，關於工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款所欲保護客體範圍，學說、裁決會及法院均採狹義工會行動權解釋，與爭議行為予以區分，其係指工會為維護與提升勞工之勞動條件及經濟性之目的，所為爭議行為以外之一切集體行動。

第二項 工會活動定義

實務上，工會活動種類繁多，除前述學說與實務以狹義工會行動權闡述工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款所欲保護之團結權範圍，裁決會與法院對工會活動定義、判斷是否屬於工會活動亦有說明，以下分別敘述之。

第一款 實務見解

參考 102 勞裁 38：「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

¹⁹⁶ 102 勞裁 42、106 勞裁 58 參照。

¹⁹⁷ 108 勞裁 19、108 勞裁 28、108 勞裁 37、108 勞裁 39、109 勞裁 53、110 勞裁 33 參照。

¹⁹⁸ 臺北高等行政法院 108 年度訴字第 1075 號判決參照。

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。」¹⁹⁹裁決會以工會運動方針判斷是否屬於工會法所欲保護的工會活動；同時，除工會會議所議決的活動，工會個人亦可以為工會活動發起主體。後者，本文由團結權之雙重基本權法理觀之，亦表贊同；團結權保護範圍包括工會組織及個別勞工之工會活動權，本無限制勞工必須以工會組織方式行使團結權，勞工如以個人行為於符合工會方針所為之工會活動，自應同受工會法所保護。爾後，102 勞裁 41 中，勞工以個人名義向勞工局檢舉相對人違法；104 勞裁 27 中，勞工個人提出民事給付訴訟；104 勞裁 53 中，勞工個人提出裁決申請；105 勞裁 36 中，勞工個人提出勞資爭議調解²⁰⁰；106 勞裁 58 中，勞工以個人名義提出檢舉申訴²⁰¹，均採 102 勞裁 38 號見解，認為屬於工會活動而受工會法保護。

關於工會活動方針之內涵，參考 102 勞裁 41：「從工會法第 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，確實符合工會之運動方針，應認為係屬工會活動，而受到法律之保護」」²⁰²裁決會由工會法第 1 條立法目的、第 5 條第 3 款及第 11 款工會任務解釋工會之運動方針，其中第 5 條第 3 款所指「勞動條件、勞工安全衛生及會員福利事項之促進」與第 1 條改善勞工生活目的相符。從而，如工會活動方針符合促進勞工團結、提升勞工地位或改善勞工生活，皆受工會法所保護。

¹⁹⁹ 104 勞裁 6、104 勞裁 50、105 勞裁 31、106 勞裁 2、106 勞裁 15、107 勞裁 26、107 勞裁 39、107 勞裁 46、107 勞裁 68、110 勞裁 12 同旨。

²⁰⁰ 林欣儀（2022），《工會行動權之探討-從我國實務案例出發》，國立中正大學法律學系碩士論文，頁 35-56。

²⁰¹ 109 勞裁 19 同旨。

²⁰² 104 勞裁 53、105 勞裁 36、107 勞裁 35 同旨。

爾後，裁決會與法院²⁰³多引述前述二號裁決判斷工會活動是否受工會法保護，包括工會言論²⁰⁴、拒絕配合加班²⁰⁵、進入企業場所表達意見²⁰⁶、基於收取會費目的探詢會員薪資²⁰⁷、團體協商²⁰⁸、召開工會成立大會²⁰⁹、要求給予會務假辦理勞動教育講習²¹⁰、工會拜會董事長²¹¹、勞資調解²¹²、參加勞工權益研習或會議²¹³、集體休假²¹⁴、為爭取勞工權益所為陳抗活動²¹⁵、申請勞動檢查²¹⁶、提出勞資調解²¹⁷、爭取差旅費²¹⁸、參加雇主財務說明會²¹⁹等，因與爭取會員勞動權益、提升勞動條件與改善勞工生活有關，認為屬於工會活動而受工會法保護。此外，裁決會認為應個案判斷勞資會議事項是否有關勞動條件，認定是否屬於工會活動。²²⁰

相對地，106 勞裁 58 中，勞工以生理假干擾原應值勤之飛行航班，意圖在於阻撓雇主正常運作或經營；109 勞裁 55 中，勞工言論係針對雇主個人攻訐，與會

²⁰³ 臺北高等行政法院 104 年度訴字第 2021 號判決、臺灣臺中地方法院 105 年度勞訴字第 7 號民事判決、臺灣高等法院臺中分院 105 年度勞上字第 27 號民事判決、最高行政法院 106 年度判字第 501 號判決、臺北高等行政法院 106 年度訴字第 1240 號判決、臺灣士林地方法院 107 年度簡字第 9 號判決、臺北高等行政法院 105 年度訴字第 839 號判決、臺灣桃園地方法院 106 年度勞簡上字第 18 號民事判決、臺北高等行政法院 106 年度訴更一字第 80 號判決、最高行政法院 107 年度判字第 725 號判決、臺北高等行政法院 106 年度訴字第 1142 號判決、臺北高等行政法院 107 年度訴字第 236 號判決、最高行政法院 109 年度判字第 94 號判決、台北高等行政法院 109 年度訴字第 636 號判決參照。

²⁰⁴ 100 勞裁 19、101 勞裁 4、102 勞裁 4、103 勞裁 11、104 勞裁 23、105 勞裁 26、105 勞裁 32、105 勞裁 40、106 勞裁 33、106 勞裁 45、106 勞裁 58、107 勞裁 2、107 勞裁 10、107 勞裁 20、109 勞裁 5、110 勞裁 26 參照。臺北高等行政法院 104 年度訴字第 2040 號判決、最高行政法院 106 年度裁字第 542 號裁定、最高行政法院 110 年度上字第 492 號裁定、臺北高等行政法院 106 年度訴字第 20 號判決、臺北高等行政法院 106 年度訴字第 585 號判決、臺北高等行政法院 106 年度訴字第 1793 號判決、台北高等行政法院 109 年度訴更一字第 75 號判決參照。

²⁰⁵ 100 勞裁 9、臺灣高雄地方法院 101 年度勞訴字第 107 號民事判決、臺灣高等法院高雄分院 104 年度重勞上更（一）字第 5 號民事判決參照。

²⁰⁶ 101 勞裁 72。

²⁰⁷ 102 勞裁 37。

²⁰⁸ 104 勞裁 30、104 勞裁 40、109 勞裁 55、110 勞裁 35。

²⁰⁹ 104 勞裁 35。

²¹⁰ 104 勞裁 45、104 勞裁 46。

²¹¹ 102 勞裁 42。

²¹² 105 勞裁 7。

²¹³ 105 勞裁 20、105 勞裁 45、105 勞裁 47。

²¹⁴ 106 勞裁 8。

²¹⁵ 106 勞裁 42、107 勞裁 7、臺灣士林地方法院 107 年度簡字第 9 號判決同旨。

²¹⁶ 106 勞裁 69、最高行政法院 107 年度裁字第 1583 號裁定同旨。

²¹⁷ 108 勞裁 14、最高行政法院 107 年度判字第 725 號判決、中壢簡易庭 106 年度壠勞簡字第 27 號民事判決、臺北高等行政法院 106 年度訴字第 1142 號判決同旨。

²¹⁸ 109 勞裁 41。

²¹⁹ 109 勞裁 4。

²²⁰ 106 勞裁 68、107 勞裁 55、108 勞裁 15、109 勞裁 18、110 勞裁 33 同旨。

務無關；臺北高等行政法院 102 年度訴字第 1430 號判決中²²¹，勞工進入於非工作時間進入航安管制區域；台灣高等法院 109 年度重勞上字第 26 號民事判決中，工會幹部表達意見時丟擲水瓶之暴力行為，皆不符前述工會運動方針之意旨，而不受工會法所保護。

第二款 本文見解

關於工會活動之定義，裁決會與法院皆引述 102 勞裁 38、102 勞裁 41 意旨，肯認只要符合工會運動方針，不論是工會組織或勞工個人發起之活動均受工會法保護；並以工會法第 1 條立法目的、第 5 條第 3 款或第 11 款工會任務解釋工會之運動方針。此穩定見解，未來立法者可考慮於明訂於工會法條文中，除可減少「工會活動」與「爭議行為」界線模糊不清所帶來爭議，亦可使裁決會與法院於個案判斷上有法律依據。

第二項 工會活動正當性

權利的行使都有其界線與限制，工會行動權亦然。司法院大法官釋字第 373 號理由書提到：「從事各種職業之勞動者，為改善勞動條件，增進其社會及經濟地位，得組織工會，乃現代法治國家普遍承認之勞工基本權利，亦屬憲法上開規定意旨之所在。國家制定有關工會之法律，應於兼顧社會秩序及公共利益前提下，使勞工享有團體交涉及爭議等權利。」從「兼顧社會秩序及公共利益」角度出發，憲法上保障的基本權不是絕對的，勞工行使權利亦非無限擴張，而是在社會共同體範圍內「得予限制的」。本於「保護第三人基本權」或社會秩序、公共利益等「憲法之價值秩序」考量，於一定情狀下可限制勞工基本權。²²²

實務上，勞工行使團結權、推行會務或進行工會活動時，難免與他人權益產生衝突，如勞工會務假申請與雇主人事管理權、雇主是否應該容忍工會人員進入企業設施、工會言論自由界線何在、工會活動與雇主監視行為等；因工會行動權並非一定優於他人權益，故個案上需判斷勞工行使團結權是否具備「正當性」、雇主是否負有容忍義務而需退讓等²²³。以下就裁決會與法院見解予以討論。

²²¹ 最高行政法院 104 年度判字第 670 號判決參照。

²²² 台灣勞動法學會編，前揭註 59，頁 125-127。


²²³ 台灣勞動法學會編，前揭註 59，頁 128。

第一款 實務見解

裁決會係以工會團結權是否為正當行使、工會活動是否在合理界限，判斷工會活動是否具備正當性。在工會活動具備正當性下，除其受法律保護，雇主亦負有容忍義務，部分雇主權利應該退讓而不能行使。關於勞工團結權行使，最早可見 100 勞裁 19：「按企業內工會活動之自由是企業工會存續的關鍵，排除雇主對工會活動的干涉和妨害是勞工行使團結權最核心的保障。雇主對於勞資關係下之勞工組織的存在和運作應負有容忍的義務，雇主在發動人事權、勞務指揮權或財產管理權時，在一定的範圍內有讓步的義務。換言之，工會活動在形式上即使與上述雇主之權限發生衝突，團結權因為正當之行使而受到法律的保護時，在一定的範圍內，雇主對此應負有容忍的義務。」該裁決書揭示，在勞工團結權正當行使下，即便與雇主權利產生衝突，雇主負有容忍義務²²⁴，意即勞工團結權之行使較雇主人事權、勞務指揮權或、財產管理權等優先受法律保護。所謂「一定範圍」，本文認為並非使勞工團結權無限擴張、抑或使雇主權利退縮至零而無法行使；個案上，應進行價值取捨與利益衡量，評估一方受益程度與另一方受損程度是否為社會通念、理性第三人所能接受。意即，即便勞工團結權優先雇主權利而受工會法保護，但若個案上勞工行使團結權危害雇主權益、公共利益過甚，逾越一般人所能接受程度，亦難任屬於團結權正當行使；於此情況下，工會活動難謂有正當性而受工會法保護。

在判斷工會活動界線或正當性，104 勞裁 50 參考日本學者見解，近一步說明：『按有關工會活動之界限或正當性之判斷，我國勞動法制尚無明文。對此，參照日本學者見解：關於工會活動正當性之一般性基準：（一）在主體上：工會活動，並無以團體協商之主體為必要，即使工會會員未依照工會具體指令而為行動，如符合工會活動方針，仍得視為係得到工會默示同意之工會活動。（二）在目的上：工會活動並非專以實現團體協商為其目的，僅須以勞工相互扶持為目的即可。（三）在態樣上：工會活動原則上不容許違反勞動契約、誠實義務、及阻礙雇主義務。諸如：1、以正常工作時間外為原則：正常工作時間內之工會活動，抵觸勞動義務，原則上否定其正當性。惟如團體協約、工作規則、習慣、或在得到雇主同意等情形，則為例外。在此等情形下，勞動契約本身已有所調整，

²²⁴ 105 勞裁 40 同旨。



自不生抵觸勞動契約義務之問題。2、須遵守企業秩序：工會活動如係利用企業設施為之，則可能與企業設施管理權及企業秩序維持之間產生問題。就企業工會而言，工會活動通常係在企業設施內進行，故該工會會員基於團結權與工會活動權，在一定限度內應有使用企業設施之權限；對此，雇主則有忍受之義務。3、應遵守誠實義務：如工會活動係在工作時間外且事業場所外為之，仍應負有勞工依據勞動契約所生之誠實義務之拘束。綜合而言，工會活動之正當性，雖係依據上開主體、目的、態樣等判斷，惟就主體與目的而言，相較於爭議行為，工會活動之正當性判斷應為寬鬆，惟就態樣而言，則受到較爭議行為嚴格之判斷（荒木尚志，勞動法第2版，2013年5月，第615頁以下）；且衡諸屬於工會活動一環之爭議行為，於勞資爭議處理法第55條第1項規範之意旨亦指明：「第一項規定爭議行為應依誠實信用及權利不得濫用原則為之，亦即進行爭議行為之主體、目的、手段、程序等均須具有正當性。」等語，上開外國學說足供本會參考²²⁵分析裁決會見解，工會活動即勞工行使工會行動權之表現，可由主體、目的及樣態三個面相判斷工會活動的正當性。在主體方面，只要符合工會運動方針，即便是勞工個人發起之工會運動，亦具備正當性而受工會法保護，此與前述102勞裁38、104勞裁21意旨相符；在目的方面，以工會法第1條立法目的、第5條第3款或第11款工會任務為工會運動方針之工會活動，皆在「以勞工相互扶持」之解釋範圍內；最後在樣態上，參考爭議權行使於勞資爭議處理法的規定，勞方行使工會行動權也應具備手段及程序正當性，包括不違反勞動契約、遵守企業秩序及誠實義務。在不違反勞動契約方面，原則上勞工於工作時間不進行工會活動，忠實履行契約義務，可謂禁反言原則之體現；在遵守企業秩序部分，不任意、過度侵害雇主財產權與管理權，為遵守權利濫用禁止原則；在誠實義務方面，以尊重、保護雇主利益角度出發，合理行使工會行動權，其背後皆與我國法權利行使應符合誠實信用原則之法理相同。

以工會言論為例，裁決會引用日本學說說明工會活動之正當性與界限，如106勞裁33：「依日本學說見解，一般而言，工會及工會會員所依據之事實大致為真實，或是有確信為真實之相當理由時，則工會之主張、批判、或訴求之言論，只要不是對於公司的董監事或管理者做不相當之個人攻擊，或是誹謗、中

²²⁵ 105勞裁7、106勞裁33、106勞裁58、109勞裁55同旨。

傷、暴露其私事，則應認為係正當之工會活動。假使工會或工會會員之言論內容有部分事實與事實不符，如雇主有澄清或反駁之可能性時，亦不應對於工會或工會會員施以懲戒或不利待遇。關於工會或工會會員所為之批判性言論或活動是否具有正當性，主要應考量該批判之真實性以及雇主之反駁可能性，並斟酌該批判或活動是否逸脫表現方法之界限、對於企業之影響、及工會或工會會員進行該批判或活動之原因等因素，綜合判斷之」²²⁶該判決指出，工會言論為勞工行使團結權之表現，屬工會活動範疇。如涉及勞工權益、揭露企業不法等公益議題，且有合理確信所依據事實大致為真實，則工會言論具有正當性而受工會法保護，雇主負有容忍義務而不能行使人事權給予工會活動成員不利益待遇；相對地，如工會言論是針對個人攻訐、誹謗或中傷，評價上係以侵害個人權益為目的，則逾越工會活動界線而不受工會法保護，雇主行使人事權如為合宜裁量，則不構成不當勞動行為²²⁷。此見解亦為後續法院判決所支持²²⁸。

復以集體拒絕加班為例，101勞裁9中，勞工或工會依據契約或法令所行使拒絕加班之權利，如無違反誠信原則及權利濫用禁止原則，則該集體拒絕加班屬正當工會活動，雇主不可予以非難或懲處²²⁹。

相對地，101勞裁72中，地勤人員於非工作時間進入航空管制區，不僅影響航空飛行安全，有危害不特定多數人生命、身體及財產安全之虞，牴觸「禁止違反公益原則」，其行動亦無助於工會訴求之達成，可能造成公益危害遠大於工會利益，不符比例原則，而難認屬於正當工會活動²³⁰。106勞裁8中，勞工與工會明知企業人力不足，仍於雇主排定班表後發動春節國定假日依法休假之行動，主觀上有妨礙雇主正常業務運作、以損害雇主義業權為目的之嫌，客觀上，其休假權之行使亦有違誠實信用原則，故不具工會活動正當性而不受工會法保護。

²²⁶ 107勞裁62、107勞裁46、108勞裁36同旨。

²²⁷ 109勞裁55參照。

²²⁸ 臺北高等行政法院106年度訴字第1793號判決、最高行政法院109年度判字第504號判決。

²²⁹ 臺北高等行政法院101年度訴字第1303號判決、最高行政法院103年度判字第357號判決、103勞裁38同旨。

²³⁰ 臺北高等行政法院102年度訴字第1430號判決、最高行政法院104年度判字第670號判決、最高法院107年度台上字第1172號民事判決同旨。

第二款 本文見解

揆接前述，法院雖無對直接對「工會活動正當性」或「工會活動界限」直接論述；惟個案上，均贊同裁決會判斷，藉由勞工或工會之團結權是否為正當行使，判斷工會活動之正當性。於工會活動具有正當性下，雇主負有容忍義務，其財產權、人事權之行使應退讓或受限制。

判斷上，本文認為裁決會引用日本學說，以主體、目的及樣態三個面向論述工會活動界限與正當性，與我國比例原則、誠實信用原則法理相同。前者衡量勞方行使團結權之受益程度與雇主權益退縮下之受損程度，是否為社會通念、理性第三人所能接受；後者判斷勞方行使權利是否侵害公益、目的是否符合工會運動方針或有侵害雇主或第三人權益之嫌、及是否有違勞動契約、法令上義務。此判斷基準已形成穩定見解，可供後續裁決會及法院參考。

第四節 不當影響、妨礙與限制

考量第 5 款係禁止雇主支配介入工會之行為，參酌增訂本款的理由「概括性規範」及條文「影響、妨礙或限制」的詞語，對於本款支配介入之定義應包括雇主侵害勞工團結權，或干涉工會自治、工會活動或工會會務運作的廣泛行為²³¹。惟所謂「不當影響、妨礙或限制」是否需有實害結果發生，因條文並無規定，除容有討論空間，亦涉及爭訟程序上勞方該如何舉證；故以下本文擬就學說、裁決會和法院判決見解，討論第 5 款之構成是否須以實害結果發生為必要，同時在評價雇主行為與舉證方面，介紹裁決會與實務皆認可之「大量觀察法」。

第一項 實害結果之必要與否

以下分就學說、裁決會及法院判決，分析第 5 款「不當影響、妨礙或限制」，是否須以實害結果為必要。

第一款 學說見解

觀諸我國學說，多採實害結果不必要說。如學者林良榮認為，客觀要件上，就「不利益待遇」行為之類型，一般係指雇主基於對工會活動之壓制行為（不當勞動行為）透過對個別勞工之實施而使其受有僱用、降調、減薪或其他不利益等具體結果之私權侵害。相對於此，就「支配介入」而言，對於該行為是否成立之

²³¹ 李柏毅，前揭註 63，頁 67。

認定，並非以一定結果之發生為要件，即非要有對工會活動施予具體之妨礙或者使工會會員受有不利益之結果發生，而是如有造成上述情形發生之原因或手段之行為本身，即屬法所要禁止之雇主之支配介入行為²³²。

對此，學者李柏毅亦認為第 5 款不當勞動行為之成立應免要求侵害團結權的實害、結果，條文乃禁止雇主「影響、妨礙或限制」的行為、舉動，重點並非該當行為產生的結果，否則雇主客觀上帶有「影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」之「危險」的行為，若因個案中未造成（或無法證明）「影響、妨礙或限制」之「結果」而被認定不構成不當勞動行為，顯不利達成不當勞動行為制度之目的。故個案中有實害結果發生則當然可成立本款之不當勞動行為，即使個案中無實害結果發生，但只要該行為有此危險，也應成立本款之不當勞動行為²³³。

最後，學者張義德引用日本學說見解，認為日本勞働組合法第 7 條第 3 款所指「支配介入」係以對於工會會員之不利益、作為弱化工會組織的原因或手段之行為本身即為被禁止之對象，故支配介入是否在現實上對於工會之組成、運作造成影響乃非所問。同時，日本學者認為支配與介入僅是程度之差異，並以有「介入」之程度即為已足，對於「介入」究竟造成何種影響，在所不問。故支配介入的成立不以實害之發生為要件；此外，在實質上不當勞動行為是「違反或阻礙形成保障團結權之近代勞資關係秩序的行為」，而不若市民法上之侵權行為以結果之發生為其成立要件²³⁴。換言之，支配介入並不以結果之發生作為要件，只要在客觀上進行具有支配介入之意義的行為，就得成立不當勞動行為。

第二款 裁決會見解

關於第 5 款「不當影響、妨礙或限制」，是否須以實害結果為必要，裁決會早期並無明確見解。

參考 100 勞裁 1：「就雇主之行為是否構成新工會法第 35 條第 1 項第 5 款『不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動』之不當勞動行為的判斷時，應依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」²³⁵

²³² 台北大學法律學院勞動法研究中心主編，前揭註 76，頁 77-78。

²³³ 李柏毅，前揭註 63，頁 68。

²³⁴ 李柏毅，前揭註 63，頁 74-75。

²³⁵ 此見解為後續裁決書所採用，如 100 勞裁 6、100 勞裁 20、100 勞裁 22、101 勞裁 4、101 勞裁 5、101 勞裁 6、101 勞裁 7、101 勞裁 16、101 勞裁 31、101 勞裁 42、101 勞裁 43、106 勞裁 24、

該裁決係以客觀情狀評價雇主行為，而非評價或究責雇主行為所造成特定外界變動²³⁶，故非以結果論定是否構成第 5 款；從而，結果的發生與否並非第 5 款構成要件所須考量。此外，所謂「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」，本文認為是判斷雇主行為是否對「工會之成立、組織或活動」造成「不當影響、妨礙或限制」之不利狀態，此狀態解釋上為侵害勞工或工會團結權之可能或危險，而非要求以「已發生之實害或結果」評斷雇主行為。

後續如 101 勞裁 5：「和解成立後之 100 年 12 月 30 日發函申請人，要求申請人之理事長應行使駐會處理會務之職權，不同意由副理事長陳韻翔代理理事長行使職權，並安排陳韻翔自 101 年 1 月 1 日起之駕駛長職務，實際上將影響申請人副理事長駐會行使職權，足見相對人上開發函申請人表示不同意由申請人副理事長代理理事長行使職權之行為，除違反和解之內容外，並已實際影響、妨礙或限制工會組織之運作。」該案中，並未要求申請人工會舉證是否已發生「不當影響、妨礙或限制工會成立、組織或活動」之實害結果，而係以雇主行為推論對工會副理事長「將來」執行職務造成負面影響²³⁷，評價有不當影響、妨礙或限制工會組織運作之可能。

101 勞裁 18：「工會之專屬網頁在現代資訊社會中，對於工會之存續和發展具有不可或缺的重要性。特別是在有複數工會併存的企業中，工會專屬網頁往往是工會間競爭的重要平台，員工如果不能平等獲得各工會的資訊，將會影響工會在員工間的印象和存在感。……相對人徒以未提供超連結並不影響員工對外連結申請人網站，根本不可能對於申請人組織之運作有任何影響或妨礙云云為辯，亦非可採。」從裁決會駁斥雇主抗辯理由可得知，若雇主行為若可能對工會組織之運作有負面影響或妨礙，即有構成第 5 款之虞，當中係以「可能性」作為判斷，而非以實害結果為必要。對此，學者李伯毅亦認為，此處之文字應是在指出本案

106 勞裁 69、107 勞裁 5、107 勞裁 33、107 勞裁 35、107 勞裁 61、107 勞裁 75、107 勞裁（更一）01。

²³⁶ 林鈺雄（2003），〈刑法總則：第三講犯罪之基本類型〉，《月旦法學教室》，4 期，頁 53-54。

²³⁷ 101 勞裁 31 參照。

雇主之行為客觀上已足影響申請人工會運作，並非在說明本案中工會運作確實受到影響²³⁸。

此外，裁決會常以是否成「寒蟬效應」判斷雇主行為是否構成第5款，如106勞裁24：「相對人對其提出系爭刑事告訴，造成巨大之心理壓力已達嚴重影響工會會務之程度（申請人施○○於本會106年10月20日詢問會議：『自從申請人工會發起罷工後，相對人公司即對工會幹部提出多起刑事告訴，以我本人而言，除了經歷刑事調查程序精神壓力外，家人看到如此多件之刑事傳票也一再規勸我不要再參加工會了，可見相對人就是透過此種方式來施壓工會幹部，另外每一件刑事案件均經歷警察局、檢察官，不起訴後相對人還是再提再議、交付審判，往往歷時數月造成之心理壓力不可言喻。』）」，亦讓其他申請人工會會員造成心理壓力而產生寒蟬效應，影響工會之決策、運作及活動，故亦可印證相對人有藉由提出刑事告訴手段而支配介入申請人工會活動之不當勞動行為之動機，應構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。」該案中，雖當事人舉證雇主訴訟行為已造成心理壓力，屬實害結果發生；惟就寒蟬效應判斷上，裁決會並非逐一訪問其他會員心理狀況，或由工會舉證其他會員是否已產生心生恐懼、影響加入工會活動之意願²³⁹等實害結果發生，而是以當事人心理狀況推論其他工會成員心理狀況，本文認為符合前述以客觀事實之一切情狀，評價雇主行為是否有可能造成工會活動「不當影響、妨礙或限制」之不利狀態，同樣非以實害結果發生為必要。

相對地，106勞裁2指出：「本件申請人主張方○○遭相對人不發放相關獎金而受有不利益待遇後，已造成寒蟬效應，即申請人工會會員人心惶惶不願或減少參加工會活動，且嗣後為方○○之權益，申請人工會請求相對人提供人評會之會議紀錄，亦遭相對人拒絕，故而構成支配介入之不當勞動行為等語。惟查就上開所指寒蟬效應，申請人並未舉證以實其說，本會由卷內事證且查無此事實，已難採信，又相對人拒絕提供人評會有關方○○相關獎金之會議紀錄，對申請人工會究有何不當影響、妨礙或限制，亦未見其舉證敘明，尚難僅憑申請人泛言指摘即認相對人有支配介入之不當勞動行為。」裁決會認為支配介入行為所造成的寒蟬效應，並非空泛指稱該行為可能造成之不良結果，藉此得出相對人有支配介入行為

²³⁸ 李柏毅，前揭註63，頁83。

²³⁹ 106勞裁69、107勞裁5、107勞裁35同旨。

的結論，而是應該由申請人舉證，具體說明可能造成工會活動「不當影響、妨礙或限制」之客觀事實，方足以使裁決會評斷雇主行為是否構成支配介入行為。

此外，有少部分裁決書見解似以實害結果發生判斷是否構成第 5 款，如 102 勞裁 28：「相對人總經理朱○○一〇二年八月一日第一次裁決會後向申請人工會幹部表示：『老的員工、老的幹部沒有問題，可以退休，如果董事長要清算公司的話，你們年輕的會找不到工作，到外面也找不到工作。』相對人固主張總經理前開言論係出於對勞資和諧之期待，惟依其所提『清算公司』『年輕幹部找不到工作』等，寓有申請人工會申請本件裁決將帶來公司清算、勞工失業之意，甚至帶有分化工會幹部（老幹部與年輕幹部）之意圖，實有不當，相對人應秉持對工會尊重之態度，避免情緒性之發言，產生誤解及爭議，惟相對人總經理前開發言，尚未達威脅申請人工會撤回本件裁決申請之程度，難謂構成不當影響、妨礙或限制工會組織、活動之不當勞動行為。」²⁴⁰有論者認為裁決會以未達威脅申請人工會撤回本件裁決申請之程度而否定支配介入之成立，似乎傾向支配介入之成立要有相應的「實害」、「結果」發生；對此，本文認為裁決會雖認定相對人總經理發言主觀上雖有分化工會幹部之不當勞動行為意圖，惟客觀上卻不足以使工會幹部心生恐懼或心理強制、而有不得不撤回訴訟之氛圍，無「不當影響、妨礙或限制」之客觀事實與情況，不構成第 5 款。

綜上所述，關於第 5 款之客觀要件，本文認為裁決會係採「實害結果不必要說」，惟裁決程序上申請人不能空泛指稱雇主行為造成「不當影響、妨礙或限制」或「寒蟬效應」，而應提出足以說服裁決會之客觀事實，評價雇主行為對工會成立、組織或行為造成「不當影響、妨礙或限制」之危險或負面狀態。

第三款 法院見解

觀察法院判決，多以實害結果發生與否判斷是否符合第 5 款「不當影響、妨礙或限制工會組織或活動」之要件，惟亦有少數判決非以實害結果發生為判斷，茲分述法院判決見解如下。

第一目 以實害結果為判斷

實務判決以實害結果發生為必要判斷第五款者，可參考臺北高等行政法院 100 年度訴字第 1982 號判決：「客觀上原告公司並未有任何行為足致弱化工會或

²⁴⁰ 李柏毅，前揭註 63，頁 65-83。

反工會之結果……本件原告員工 71 人於 100 年 5 月 28 日參加系爭會員大會之行為係受原告指使或發動，既經認定如前，則陽信銀行產業工會召開之該次會員大會，受原告指使、發動員工參與之干擾而致流會，自己符合工會法第 35 條第 1 項第 5 款所定雇主不得為不當影響、妨礙或限制工會組織或活動之要件」本判決前述判決理由「足致弱化工會或反工會之結果」，係以危險狀態、抑或實害結果評價雇主行為是否該當第 5 款「不當影響、妨礙或限制」，意思不甚明確；惟後述判決理由以會員大會「流會」之結果判定雇主行為構成第 5 款，本文認是以實害結果發生為判斷。

同樣，最高行政法院 102 年判字第 56 號判決指出：「工會法第 35 條係為保障勞工之團結權，及保護團體協商功能之發揮，對雇主或代表雇主行使管理權人之行為限制規定；其第 1 項第 5 款之規定，係為避免雇主以其他不當方式影響、妨礙工會成立，致妨礙工會運作及自主性，所為之概括性規範，並具抽象性」此段論述為後續多數法院判決引用，惟所謂「致妨礙工會運作及自主性」係指造成工會運作之不利狀態、抑或不利結果發生，意思同樣不明。對此，該判決後續進一步闡述：「雇主或代表雇主行使管理權之人所為之勞動行為，是否為工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，應自雇主或代表雇主行使管理權之人對勞工為勞動行為起至其影響、妨礙工會成立、運作或自主性之結果顯現時，整體觀察其行為之內容，並認定其事實發生時，再以此作為計算裁決申請期間之依據。」該判決係以「影響、妨礙工會成立、運作或自主性之結果」顯現時，作為不當勞動行為申請裁決之時間起算點，而非雇主行為時間點；換言之，法院是以實害結果發生判斷構成第 5 款客觀要件，而非對雇主行為作出法律評價。

後續，法院判決多由勞方舉出之事證中，以客觀結果或事實發生與否，判斷是否構成第 5 款客觀要件。如會員大會之召集與會議內容是否受雇主不當影響

241、產生弱化工會結果²⁴²、使會員萌生退會念頭或使新進員工不願加入工會²⁴³等。

相對地，參考臺北高等行政法院 109 年度訴字第 262 號判決：「原告桃園市空服員職業工會不僅罷工之活動未受影響，甚至連糾察線也未因與何慶生產生爭執後，而有所改變，足見何慶生所為上開言論並無妨礙、影響原告桃園市空服員職業工會之組織及活動之情形，亦不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。」法院認為工會罷工活動未受影響，對工會活動運作沒有實害結果²⁴⁴，不構成第 5 款。

第二目 以危險狀態為判斷

司法判決以危險狀態判斷是否構成第 5 款，可參考最高行政法院 104 年判字第 423 號判決：「各別會員基於私權，得不同意雇主代扣特別會費轉付工會，雇主就該會員當然不得予以特別會費之代扣，但工會與雇主間代扣特別會費之勞動習慣不受個該各別會員之意見，雇主非得援引各別會員之不同意，逕而違反集體勞動習慣，拒絕代扣全數特別會員之會費，以致危害勞資關係之穩定。如此，方能兼顧勞工個人私權及團結權之行使。」該案中，係以而係以社會通念、勞動學法理推論有危害勞資關係穩定之危險，而非以客觀上勞資雙方是否產生不信任、敵視、紛爭對立等客觀事實或實害結果為判斷。

同樣地，參考臺北高等行政法院 106 年訴字第 1363 號判決：「工會法第 35 條立法目的在於保障勞工之團結權，及保護團體協商功能之發揮，則在勞工籌組工會之初始，即應開始受到保障，如此始能貫徹立法意旨，俾維護勞工之團結權。是若員工剛開始發起籌組工會之準備行為，但因雇主告知『凡發起組織設立

²⁴¹ 臺灣臺北地方法院 102 年訴字第 1959 號民事判決：「應認系爭會議衍生之決議內容，係受雇主之不當影響，違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之規定，而依工會法第 34 條之規定，系爭會議之決議應屬無效。」

²⁴² 臺北高等行政法院 103 年訴更一字第 33 號判決：「核原告所為，顯已介入工會間或派系間之競爭關係，可能具有影響工會的獨立性、造成所謂御用工會或公司工會的問題，甚至取得工會的主導權來間接支配、控制工會，有明顯偏頗之虞，違反雇主中立原則，並造成弱化參加工會之結果，此舉已構成雇主因行使支配介入之權利而有不當勞動行為之情事」。

²⁴³ 臺北高等行政法院 106 年訴字第 694 號判決：「原告於 105 年 6 月 24 日與參加人協商時已知悉此事，並同意簽訂系爭禁搭便車條款，且承諾將嚴格遵守，事後卻輕易同意給予企業工會更優於參加人之待遇條件，致使參加人之諸多會員萌生退會之念頭，新進員工亦欠缺加入參加人之意願，顯已不當影響、妨礙參加工會之組織及活動。則原決定認定原告所為構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為」

²⁴⁴ 最高行政法院 109 年度上字第 68 號判決同旨。

工會者，均將予以解僱』，致所有員工不敢參與組織工會之活動，則縱然工會尚未登記設立，但因雇主之行為已妨礙勞工團結權，雇主之行為即已構成工會法第 35 條第 1 項之不當勞動行為。」法院並非訪談所有員工參加工會意願，而係以社會通念評價雇主之威脅言論將使員工心生恐懼、不敢加入工會²⁴⁵，使工會成立過程可能受到危害、處於不利狀態，而構成第 5 款支配介入行為。

復參考臺北高等行政法院 108 年度訴字第 93 號判決：「綜合前述之勞資關係脈絡及客觀之一切情狀，足認原告以參加人張書元張貼薪資單而公開洩漏原告薪資資訊為由，約談並對其為申誡 2 次之懲處行為，已造成參加人工會會務進行及運作之不當影響與妨礙，且會造成寒蟬效應，減弱工會會員參與工會活動之意願，導致參加人工會活動將難以進行、工會實力有受到減損之情形。原告主張未造成參加人工會之不利及影響云云，實屬無理。準此，原告應已構成工會法第 35 條第 1 項第 1、5 款之不當勞動行為，被告原裁決決定所認定，並無違誤。」該案中，法院係以雇主針對工會幹部之懲處行為，推論會造成寒蟬效應、減弱會員參與工會活動意願、降低會員參與工會活動意願、工會活動將難以進行等不利情狀，認定構成第 5 款支配介入行為，而非以實害結果發生為判斷。

第四款 本文見解

關於第 5 款客觀要件「不當影響、限制或妨害」之判斷，本文採「實害結果不必要說」，茲分述理由如下。

- 一、考量第 5 款立法理由「為避免雇主以其他不當方式影響、妨礙工會成立，致妨礙工會運作及自主性，爰增訂第一項第五款之概括性規範。」探究其立法模式，立法者係以概括條款禁止雇主不當勞動行為；意即「妨礙工會成立、工會自主運作或自主性」之原因或手段本身即屬第 5 款所欲禁止範圍²⁴⁶。
- 二、行政罰乃維持行政上秩序，達成國家行政之目的，對違反行政法上義務者，所科處之制裁，與刑罰帶有社會觀念、倫理規範之非難有所不同²⁴⁷。不當勞動行為裁決制度係以建立穩定、諧之勞資關係為目的，故從「秩序違反」或「阻礙秩序之形成、維持」角度加以理解，制度目的為防止雇主侵害團結權

²⁴⁵ 臺北高等行政法院 107 年度訴字第 679 號判決同旨。

²⁴⁶ 林良榮，前揭註 14，頁 132。

²⁴⁷ 行政罰與刑罰相異之處，<https://reurl.cc/bGWL6d>，（最後瀏覽日 2022/12/06）。

之行為²⁴⁸，建立雇主不當勞動行為之不作為義務，而非要求實害結果後，再予以非難或究責。

三、依法益或行為客體受侵害之程度為區別標準，可分為實害發生與危險發生，前者指行為必須對於行為客體造成客觀可見之損害結果，後者則指行為對法益或行為客體引起危險狀態²⁴⁹。隨著危險狀態繼續升高，往往造成實害結果發生，基於完善勞工及工會團結權保護、避免造成難以回復損害，本文認為應將不當勞動行為構成與救濟時點提前。所謂「致妨礙工會運作及自主性」不以具體妨礙或實害結果為必要，如客觀事實可推論雇主行為將使「工會成立、運作或自主性」處於不利狀態，或有使勞工或工會團結權受到侵害之可能，該行為即應評價為不當勞動行為而予以禁止。

四、參考刑法法理，危險狀態可分為抽象危險與具體危險，抽象危險係指行為方式對於法益客體存在典型危險，人們經過對無數事例的反覆觀察及經驗歸納之後，有鑑於這種附隨於特定行為的典型危險，直接由立法方式推定「只要從事該行為即具危險性」，無須進行個案判斷該行為是否招致危險狀態。相對地，是否構成具體危險，須就個案情狀判斷看保護客體是否實際上陷於危險狀態，即對所欲保護客體或法益製造可能導致實害結果發生的危險結果，而非實害結果已經發生²⁵⁰。實務上，裁決會與法院係以客觀事實之一切情狀，綜合判斷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²⁵¹；本質上係評價雇主行為之「危險相當性」²⁵²或是否產生危險狀態，本文認為與前述個案判斷是否構成「具體危險」法理相同，同樣不以實害結果發生為必要，同時避免第 5 款之判斷標準過於抽象，過度擴大雇主責任範圍，使雇主動輒得咎、過度限縮雇主權利之行使。

²⁴⁸ 李柏毅（2013），《日本「支配介入」之不當勞動行為研究—兼論我國工會法第 35 條第 1 項第 5 款相關裁決》，國立政治大學法律學系碩士論文，頁 12。

²⁴⁹ 林鈺雄，前揭註 236，頁 3-9。

²⁵⁰ 王皇玉（2008），〈刑法總則專題研究系列二／論危險犯〉，《月旦法學雜誌》，159 期，頁 235-236。

²⁵¹ 100 勞裁 1、最高行政法院 106 年度判字第 222 號判決參照。

²⁵² 王榮聖（2010），〈論以「足以生...」為規範形式之犯罪內涵〉，《玄奘法律學報》，14 期，頁 38-39。

第二項 大量觀察法

如前述，裁決會與法院係以客觀事實之一切情狀，評價雇主行為是否該當「不當影響、妨礙或限制」；惟實務上，勞資雙方不可能窮盡所有事實，此舉不僅耗費大量時間、成本，不符經濟效益，亦會拉長爭訟程序與時間，無法使權益受損之勞工或工會迅速獲得救濟。

對此，有學者從不當勞動行為的立法目的出發，主張：「進行不當勞動行為之評價時，應運用大量觀察之方式來判斷，亦即當事人雙方雖無法直接證明該當不當勞動行為之主要事實存在，但如果能從經驗法則來主張或舉證資方各個間接事實與其發動不當勞動行為之間具有很強之因果關係時，即可推定該主要事實的存在」²⁵³。所謂主要事實即為構成要件事實，包括行為人是否為雇主或代表雇主行使管理權之人、不當勞動行為動機、「工會成立、組織或活動」及「不當影響、妨礙或限制」等；前者，已於「主體」、「主觀要件」及「保護客體」等章節詳述，故以下僅討論學說、裁決會及法院如何運用大量觀察法評價雇主行為是否構成「不當影響、妨礙或限制」，茲分述如下。

第一款 學說見解

大量觀察法是日本勞動委員會在審理不當勞動行為事件時，在舉證上重要的運用方式。以人事考核案件為例，因人事資料多屬機密且由雇主單方面保管，勞方不易證明所受差別待遇符合不利益待遇之要件，故勞動委員會以勞工舉證受到較低考核，並舉證此較低考核是因為雇主對於申請人工會有弱化工會或差別待遇的意圖，藉由大量觀察、比對其他員工考核結果，推定雇主具有不當勞動行為的意思。雇主須反證給予較低考核之差別待遇具有合理理由，如係因勤務或態度所造成，方能推翻不當勞動行為之認定²⁵⁴。

爾後，因人事制度導入能力主義、成果主義，企業以勞工個人能力或業務成績進行考核，再決定晉升或獎金。在此背景下，日本勞動委員會提出修正的大量觀察法，勞工除須舉證群體間有差別待遇的存在、雇主有弱化工會或差別待遇意圖；勞工尚須在可能的限度內，舉證與其他群體所屬的勞工，在能力、勤務成績

²⁵³ 侯岳宏（2018），〈不當勞動行為案件中大量觀察法之運用——最高行政法院 106 年度判字第 223 號判決評析〉，《月旦裁判時報》，70 期，頁 5-10。

²⁵⁴ 侯岳宏，前揭註 253，頁 5-10。

上不遜色。雖是增加勞工舉證責任，但也僅要求勞工在可能的限度內進行舉證²⁵⁵。

綜上所述，大量觀察法於日本實務係用於舉證責任之分配，因不當勞動行為案件中存有證據偏在於雇主方情事，故勞方如能舉證特定事實，即可推定雇主具有不當勞動行為之意圖，雇主須反證推翻不當勞動行為之認定。大量觀察法不僅運用於不利益待遇案件中，於支配介入的案件中也會運用此方式。

第二款 裁決會見解

早期裁決書並未見到採用「大量觀察法」法理之文字，第一次出現係在 106 勞裁 2 相對人答辯中：「二、相對人之答辯：（一）採取大量觀察方式下，申請人所受處遇均因其個人提供勞務確有缺失，與「組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務」尚無任何關聯。本件無工會法第 35 條第 1 項各款之不當勞動行為：1、按臺北高等行政法院 104 年度訴字第 1484 號判決（相證 29）意旨揭示：「進行不當勞動行為之評價時，實務上慣用『大量觀察法』，即當事人雙方雖無法直接證明該當不當勞動行為之主要事實存在，但如能從經驗法則來主張或舉證資方各個間接事實與其發動不當勞動行為之間具有很強之因果關係時，即可推定該主要事實之存在。」惟該案中裁決會並未對「大量觀察法」表示意見，僅以申請人未舉證判斷雇主行為不構成第 5 款。之後，108 勞裁 49 申請人主張、108 勞裁 51 相對人答辯亦引用前述判決與「大量觀察法」，惟裁決會同樣未表示意見。

參考 109 勞裁 13，裁決會首次於判決理由中引用「大量觀察法」判斷雇主是否具有不當勞動行為動機與認識，該裁決謂：「依最高行政法院 106 年度判字第 222 號判決之意旨：「...又於判斷雇主或代表雇主行使管理權之人的行為是否構成不當勞動行為時，應依勞資關係脈絡，就勞工在工會中之地位、參與活動內容及雇主平時對工會之態度等集體勞動關係情狀狀況、所為不利待遇之程度、時期及理由之合理性等一切客觀因素，特別是雇主之處分與過去同種事例之處理方式是否不同，綜合判斷雇主或代表雇主行使管理權之人的行為，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，而構成不當勞動行為，此即學理上所謂之『大量觀察法』...。」是本會當審酌雙方間之勞資關係脈絡、雇主對

²⁵⁵ 侯岳宏，前揭註 253，頁 5-10。

工會之態度及相對人過往介入工會活動之情形等一切客觀情狀，來認定相對人於新版考核標準中增加「出勤配合度」並變更「駕駛時數」之加分方式，是否具不當勞動行為之動機與認識，併予敘明。」²⁵⁶該案中，裁決會觀察勞資雙方過往爭議，認定雇主變更考績評定辦法與雙方會務假爭議有關，推斷雇主具有不當勞動行為動機；同時，新版考核標準將造成工會幹部申請會務公假即有考核成績難以於「出勤配合度」及「駕駛時數」子項目取得加分之情形，進而使工會幹部懼於申請會務公假、工會招募幹部以及推展會務亦將因而有「不當影響、妨礙或限制」，而屬支配介入工會之不當勞動行為²⁵⁷。

第三款 法院見解

最早引用「大量觀察法」之判決，可參考臺北高等行政法院 101 年度訴字第 1303 號判決：「進行不當勞動行為之評價時，實務上慣用『大量觀察法』，亦即當事人雙方雖無法直接證明該當不當勞動行為之主要事實存在，但如果能從經驗法則來主張或舉證資方各個間接事實與其發動不當勞動行為之間具有很強之因果關係時，即可推定該主要事實之存在」法院就「參加拒絕加班工會活動之會員有 130 人，卻僅針對工會幹部懲處」之客觀事實，依一般社會通念，認為雇主懲處已超過合理程度，將引發寒蟬效應²⁵⁸，而有「妨礙工會組織活動」之主要事實存在，該當第 5 款之支配入行為。

復參考最高行政法院 106 年度判字第 223 號判決：「判斷雇主或代表雇主行使管理權之人的行為是否構成不當勞動行為時，應依勞資關係脈絡，就勞工在工會中之地位、參與活動內容及雇主平時對工會之態度等集體勞動關係情狀狀況、所為不利待遇之程度、時期及理由之合理性等一切客觀因素，特別是雇主之處分與過去同種事例之處理方式是否不同，綜合判斷雇主或代表雇主行使管理權之人的行為，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，而構成不當勞動行為，此即學理上所謂之「大量觀察法」。」²⁵⁹法院依經驗法則闡述應觀察那些與雇主行為相關之客觀間接事實，如勞資關係脈絡、勞工在工會中地

²⁵⁶ 110 勞裁 40 同旨。

²⁵⁷ 109 勞裁 13 參照。

²⁵⁸ 臺北高等行政法院 102 年度訴字第 796 號判決、最高行政法院 103 年度判字第 357 號判決、臺北高等行政法院 105 年度訴字第 1433 號判決、臺北高等行政法院 104 年訴字第 1484 號判決、臺北高等行政法院 105 年度訴字第 1709 號判決、臺灣士林地方法院 106 年度簡字第 37 號判決同旨。

²⁵⁹ 最高行政法院 106 年度判字第 222 號判決同旨。

位、雇主對工會態度等集體勞動關係情狀，加上不利益程度、雇主行為時間點、合理性及是否有別過往等，藉由此等客觀事實評價雇主行為構成 5 款不當勞動行為；雇主必須反證前述間接事實不存在或矛盾，才可以推翻不當勞動行為之認定。惟學者認為此實質上屬綜合判斷法，與日本學說實務著重於舉證方式的處理方式略有些不同²⁶⁰。該判決後續以勞工考核為例，認為：「裁決委員會採用大量觀察法，綜合諸如雇主對工會之態度、雇主與勞工間是否有因工會事務有關之紛爭、未擔任工會幹部前後之考績差異、工會會員與非會員間之差異、雇主為不當勞動行為前之差異等各種間接事實，如可本於經驗法則判斷其等與雇主之差別待遇行為間有高度之因果關係可能性存在，即足以推定構成不當勞動行為。雇主必須反證上述間接事實不存在或矛盾，並證明其考績差異係基於適當、正確之考核，例如因為該勞工工作能力或業績差異所致等事實，始得以推翻不當勞動行為之認定。」在人事考核問題的處理上，以大量間接事實推定雇主不當勞動行為，則與前述日本學說實務之大量觀察法理相仿。

從而，雖前述最高行政法院「大量觀察法」之定義與日本學說實務不同，但該見解仍為後續為多數法院所引用，如台灣高等行政法院 108 年度訴字第 1274 號判決、台北高等行政法院 109 年度訴字第 636 號判決、台北高等行政法院 109 年度訴字第 1372 號判決等。

第四款 本文見解

本文肯認我國最高行政法院之「大量觀察法」見解，雖與日本學說實務之定義有所不同，一者為實體法上綜合判斷方式，一者為訴訟法上之舉證責任轉換，藉由推定雇主構成不當勞動行為，由雇主反證免除責難，但背後目的皆是為解決勞工對於要件事實舉證之困境，使勞工受損權益能快速獲得救濟。此外，二者所參酌之間接客觀事實相仿，如勞資關係脈絡、勞工在工會中地位、雇主平時對工會之態度、不利待遇之程度、時期及理由之合理性等；實體法上，除可評價「雇主拒具有不當勞動行為之認識」、「構成不當影響、妨礙或限制」之要件事實存在，訴訟法上；亦可符合日本學說實務對勞工舉證責任之要求，證明勞工受有不利益待遇、雇主具有差別待遇與弱化工會意圖，推定雇主構成不當勞動行為。雇主須舉證推翻前述間接客觀事實，方能免除不當勞動行為之認定或推定。

²⁶⁰ 侯岳宏，前揭註 253，頁 5-10。

分析裁決會見解，早期裁決書以客觀事實之一切情狀，評斷雇主行為是否構成「不當影響、妨礙或限制」，實已隱含最高法院之「大量觀察法」法理；後續裁決書引用最高行政法院 106 年度判字第 223 號判決見解，本文應可推論使用大量間接客觀事實，以綜合判斷方式評價第 5 款構成要件事實，裁決會與法院已形成共識。

在支配介入案件類型中，最高行政法院之大量觀察法不僅用於第 5 款「不當影響、妨礙或限制」判斷，也適用於「主體」、「主觀要件」及「保護客體」等構成要件事實判斷。以雇主不利益待遇案件類型為例，藉由分析過往勞資關係、雇主對待工會態度，推論雇主是否具有不當勞動行為動機；藉由分析雇主行為時間點、與其他勞工待遇比較、及是否有別過往處置等，推論雇主行為是否具有針對性，客觀足以引發寒蟬效應，而對會務或工會活動造成不當影響。此外，亦可調查雇主行為後工會活動運作狀況、參與工會人數、活動滿意度或意見回饋、新入員工人數、既有會員退會人數等相關客觀事實，強化寒蟬效應之論述與心證。

最後，考量不當勞動行為案件中，勞工舉證構成要件事實不易、或有證據偏在雇主方的情況；採用最高行政法院之大量觀察法，藉由相關之間接事實推斷構成要件事實之存在，不僅可降低勞方舉證責任、亦可促使資方積極舉證，有助爭訟程序中爭點聚焦與事實釐清。惟如何判斷間接事實與構成要件事實之相關性、如何分配舉證責任、雇主如何舉證推翻裁決會和法院之心證，涉及程序法討論，本文便不再著墨，有待後續研究。

第五節 小結

因第 5 款為抽象性條文，包含許多不確定法律概念，故支配介入不當勞動行為之構成要件向來為學說與實務之討論重心，亦為爭訟上勞資雙方爭執重點。本文分析學說、裁決書及法院判決，認為第 5 款之構成要件主要有四：主體、主觀要件、保護客體、及何謂「不當影響、妨礙或限制」。

在主體部分，裁決會與法院皆使用歸責法理，擴大解釋工會法第 35 條第 1 項之主體範圍，惟裁決會與法院歸責之判斷標準略有不同。裁決會以綜合判斷方式，論述是否應將行為人責任歸屬於雇主；法院則以代理人或使用人法理，將行為人所為視為雇主所為。此部分歸責判斷標準之建立，有待觀察後續實務見解。在判斷「雇主」方面，裁決會和法院見解並無太大歧異，皆是由對勞工地位、勞

動條件是否具有支配、決定權，實質判斷是否該當工會法第 35 條第 1 項所指之雇主；在判斷「代表雇主行使管理權之人」方面，裁決會與法院均兼採形式、實質判斷方式；惟「近似雇主管管理權之人」概念部分，因判斷過於模糊，且過度放大雇主責任範圍，該概念是否能被法院所採納，亦有待觀察後續實務見解。此外，在教育主管機關與教師之爭議個案上，本文認為考量不當勞動裁決制度目的、實質管理權法理，宜將教育主管機關解釋為工會法第 35 條第 1 項所指之雇主。

在主觀要件部分，本文採「意思必要說」並降低勞方舉證程度，可以大量間接事實²⁶¹或客觀不當勞動行為評價行為人是否具備「不當勞動行為之認識」；而在雙重動機竟和議題上，因涉及雇主與勞方權益衝突，本文認為可以相當因果關係說或比例原則，判斷是否該當不當勞動行為。

在客觀要件部分，實務皆認為工會活動如符合工會方針、正當性，雇主於此情況下負有容忍義務，其財產權、人事權之行使應退讓或受限制；而在「不當影響、妨礙或限制」判斷上，本文贊同學說、實務見解，採「實害結果不必要說」，同時採最高法院之「大量觀察法」，以大量間接事實²⁶²予以評價。

在確立支配介入行為之要件後，以下本文擬於第四章至第七章分析實務如何判斷是否構成第 5 款，並嘗試將支配介入行為予以類型化、建立第 5 款之審查基準。同時，以裁決書與判決為範圍，提出實務上常見爭議或問題點予以分析，以期能為將來研究帶來拋磚引玉之效。

²⁶¹ 有關大量觀察法，詳見本文第三章第四節第二項。

²⁶² 侯岳宏，前揭註 253，頁 5-10。

第四章 對工會成立、組織之支配介入

第 5 款既為概括條款，實務上雇主以支配介入行為侵害勞工或工會集體勞動權之樣態非常多元；故本文擬於第四章至第七章將涉及第 5 款之案件予以類型化，並對各案件類型是否構成第 5 款之事由加以分析，以釐清裁決會、法院對於各案件類型的判斷基準。

在案例分類方面，本文將累積一定數量或具有代表性之裁決書或法院判決，歸納為一類；至於數量較少、不具代表性但仍具有爭議之案件，則放入其他案件類型。又因本文研究裁決書、法院判決數量較多，單一案件類型本文僅說明首例或指標性裁決書、法院判決，後續如見解有所修正或變更才會特別說明該裁決書或判決；若僅是單純引用，本文則將裁決書及法院判決字號整理於註解。此外，本文所分析的裁決書、法院判決也會整理於文末裁決書表格與判決表格。

然而，個案中雇主支配介入行為可能不限於單一種類，以雇主反工會言論為例，除對工會組織有不當影響、妨礙或限制，亦可能對勞工造成心理壓力、畏懼，降低勞工參與工會活動之意願而造成寒蟬效應，而同時對工會活動有不當影響。因此，本文之案件類型分類可能有重疊或模糊之處，並不排除有其他更精確分類方式，合先敘明。

第一節 對工會成立之支配介入

所謂團結權，乃是指從事各種職業之勞動者，為改善勞動條件、增進其社會及經濟地位而組織勞工團體（主要為工會）之權利²⁶³。我國憲法雖未明文保障團結權，但依司法院釋字第 373 號意旨已承認該權利受我國憲法保障。另依據公民與政治權利國際公約第 22 條第 1 項：「人人有自由結社之權利，包括為保障其本身利益而組織及加入工會之權利」、經濟社會文化權利國際公約第 8 條第 1 項第 1 款：「人人有權為促進及保障其經濟及社會利益而組織工會及加入其自身選擇之工會，僅受關係組織規章之限制。除依法律之規定，且為民主社會維護國家安全或公共秩序、或保障他人權利自由所必要者外，不得限制此項權利之行使」。從而，人民組織工會之團結權受憲法及二公約保障²⁶⁴。

²⁶³ 司法院釋字第 373 號解釋理由書。

²⁶⁴ 台灣勞動法學會編，前揭註 59，頁 79-85。

此外，由工會法第 4 條第 1 項：「勞工均有組織及加入工會之權利」意旨可知，不論從第 5 款文義、目的或體系解釋，工會成立為勞方團結權行使，受到工會保護；如雇主阻撓著勞工組織或加入團體，當屬違反第 5 款之不當勞動行為，而應予以禁止。以下，就實務上不當影響、妨礙或限制工會成立之不當勞動行為案例予以說明。

第一項 裁決會見解

根據本文蒐集裁決書，雇主不當影響、妨礙或限制工會成立之案例共 5 件，構成第 5 款者 3 件²⁶⁵，不構成者 2 件²⁶⁶，茲整理構成與不構成事由如下。

第一款 構成第 5 款之事由

分析構成第 5 款之事由，主要在針對工會成立之重要人物給予不利益待遇，引發寒蟬效應。如 104 勞裁 35：「工會法第 35 條第 1 項第 5 款所定禁止雇主支配介入之立法目的，旨在保障勞工之團結權，是凡自勞工開始集結籌謀連署、進而徵求會員、擬定章程，乃至召開成立大會正式成立工會止之整體過程，均可視為勞工團結權之行使，洵屬上開規定之保障範圍至明……申請人正值組織工會之際，係工會成立之首重人物，即因而遭相對人以最嚴重之手段予懲戒解僱而離職，難謂無不當影響、妨礙或限制申請人成立工會，甚至因此可能造成工會無法順利組成、無人願參與工會成立等寒蟬效應，故相對人解僱申請人之行為，同時亦成立工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為至明。」²⁶⁷可知，從籌組謀劃到工會成立皆屬勞方行使團結權之行為，受第 5 款保護；如雇主針對工會申請人、重要人物給予不利益待遇²⁶⁸，當然影響工會成立而構成之支配介入行為。

復參考 106 勞裁 20：「相對人信件內容顯對於申請人發起籌組工會乙事，有警告、反諷與極不友善之意涵，當具有不當勞動行為之動機。……查申請人主張，其於 105 年 12 月 1 日於新竹廠區公開欲組織工會並徵求連署……不料相對人即於 106 年 1 月 17 日資遣申請人，相對人該行為將使相對人所有員工，是否加入連署成立工會或支持組織工會乙事產生寒蟬效應，對於申請人工會之成立、組織

²⁶⁵ 104 勞裁 35、106 勞裁 20、108 勞裁 40 同旨。

²⁶⁶ 102 勞裁 58、104 勞裁 20 同旨。

²⁶⁷ 108 勞裁 40 同旨。

²⁶⁸ 實務上，裁決會先判斷是否構成不利益待遇之不當勞動行為，爾後才據此判斷是否構成第 5 款支配介入行為。

或活動，自有不當影響、妨礙或限制，該當工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為甚明。」該案除涉及反工會言論，其雇主之言論與針對工會申請人之解僱行為，亦已勞工心生恐懼、降低其加入或支持工會成立之意願，依社會通念或一般人觀點，當屬對工會成立造成不當影響、妨礙或限制而構成第 5 款。

第二款 不構成第 5 款之事由

個案上，如勞方未能舉證雇主行為與籌組工會有關聯，則主觀上難以認定雇主有不當勞動行為動機、客觀上難以評價雇主行為有對工會成立或籌組造成不當影響、妨礙或限制。如 104 勞裁 20：「申請人未能舉證相對人 104 年 2 月 5 日終止兩造勞動契約與申請人籌組工會具有關聯性，無從證明相對人於終止勞動契約時有不當勞動行為之認識，申請人主張相對人終止兩造勞動契約構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，自無可採。」²⁶⁹

第二項 法院見解

本文分析之不當影響、妨礙或限制工會成立案例共計 5 件，當中 4 件²⁷⁰進入司法爭訟，3 件被法院判決所維持，1 件被法院所廢棄；其中，僅臺北高等行政法院 106 年訴字第 1363 號判決對工會成立之保護予以說明：「工會法第 35 條立法目的在於保障勞工之團結權，及保護團體協商功能之發揮，則在勞工籌組工會之初始，即應開始受到保障……若員工剛開始發起籌組工會之準備行為，但因雇主告知「凡發起組織設立工會者，均將予以解僱」，致所有員工不敢參與組織工會之活動，則縱然工會尚未登記設立，但因雇主之行為已妨礙勞工團結權，雇主之行為即已構成工會法第 35 條第 1 項之不當勞動行為」從而，工會法保障勞方行使團結權之客體範圍，不限於已登記設立之工會，尚擴及於籌組階段之工會，且與工會組織、設立之準備行為均應受到保護。

第三項 對工會成立之支配介入的特徵

分析裁決書與判決見解，實務均贊同第 5 款對工會成立之保護，應擴及籌組階段之工會及準備行為；裁決會以針對性、寒蟬效應判斷是否構成對工會成立之支配介入，亦受法院所支持。

²⁶⁹ 102 勞裁 58 同旨。

²⁷⁰ 102 勞裁 58、104 勞裁 40、106 勞裁 20、108 勞裁 40 同旨。

第二節 對工會組織之支配介入

所謂工會自主性，係指工會運作的獨立與自決，亦即工會主體地位的確立與意志的自主表現均不受外力控制或改變。簡單的說，就是工會能夠自己作主、獨立思維、獨立行動，充分表現勞動者的意志²⁷¹。然而，過往台灣勞工意識低落、工會人數與力量薄弱、缺乏金錢資源且法律保護規範不完善，以致工會會務與工會活動之推動常需尋求資方、政府或外界力量協助；面對資方威嚇、利誘，工會是否已被馴化為御用工會、是否能保有自主性等常備受質疑，除降低勞工對工會的依賴與信任感，亦對勞工加入工會、既有會員退會、工會會務推展與活動進行等造成負面影響。

為健全工會組織與發展，民國 99 年工會法修正即以「勞工團結權保護」、「工會會務自主化」、「工會運作民主化」原則，並符合公民政治權利國際公約、經濟社會文化權利國際公約保障勞工團結權之精神²⁷²。因此，基於文義、目的解釋，工會組織、工會自主性均為第 5 款保護範圍，禁止雇主對於工會組織或活動有不當影響、妨礙或限制之行為。以下就實務上相關案例予以分析討論。

第一項 裁決會見解

根據本文蒐集裁決書，雇主不當影響、妨礙或限制工會組織之案例共 17 件，構成第 5 款者 12 件²⁷³，不構成者 4 件²⁷⁴，不受理者 1 件²⁷⁵，本文歸納構成第 5 款事由可分為三大類：介入工會內部民主程序、干預工會組織運作及影響勞工入會與退會，茲分述如下。

一、介入工會內部民主程序

為促進勞工團結、提升勞工地位及改善勞工生活，工會為多數勞工依法自主結社之團體。基於憲法結社自由之保障，工會就其存續、內部之組織與運作以及對外活動等，自不受國家恣意之干預。工會會員透過內部民主程序產生之工會代表，參與勞資事務、協助會員形成有利勞動條件之共同意見，為工會行使團結

²⁷¹ 洪青海，〈工會自主化的二大迷思〉，<https://reurl.cc/06VExY>，（最後瀏覽日 2022/11/27）。

²⁷² 洪青海，前揭註 271。

²⁷³ 100 勞裁 9、101 勞裁 70、104 勞裁 23、104 勞裁 39、105 勞裁 14、106 勞裁 42、106 勞裁 68、107 勞裁 41、108 勞裁 17、108 勞裁 51、109 勞裁 4、107 勞裁 17 同旨。

²⁷⁴ 100 勞裁 20、100 勞裁 25、101 勞裁 19、104 勞裁 34 同旨。

²⁷⁵ 104 勞裁 42 同旨。

權、工會自主性之表現²⁷⁶。從而，如工會代表之產生符合法律規定、工會章程及工會民主程序，如勞資會議代表²⁷⁷、勞工退休金監督委員會之勞方代表²⁷⁸、工會理事長選舉²⁷⁹等，雇主自應予以尊重；相對地，如雇主恣意否定工會代表正當性，甚至介入工會內部民主程序，不僅侵害工會團結權與自主性，亦對工會組織造成不當影響、妨礙或限制而構成第 5 款。

參考 106 勞裁 68：「相對人劍潭中心於申請人 106 年 8 月 8 日函檢附勞方代表當選名單予其後，分別於 106 年 10 月 13 日、11 月 18 日回函申請人表示無法接受其所提出之勞方代表名單，並指摘勞方代表選舉未遵守透明、公平、公正、公開原則及拒不將勞資會議代表名單送主管機關備查並召開勞資會議，亦置台北市政府勞動局表示應尊重工會自主原則並陳報勞資會議代表名單於該局備查之函於不顧，復於本件裁決程序中依然執詞抗辯勞方代表選舉未遵守透明、公平、公正、公開原則，無法接受其所提出之勞方代表名單云云，實無可取，更足徵其對申請人工會活動的干涉和妨害。核其行為係不當妨礙工會之活動，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款支配介入之不當勞動行為。」²⁸⁰工會內部選舉程序本該工會會員自行組織、動員與進行，縱使程序有所瑕疵，也屬工會內部事務而應由工會成員主張，非雇主所能置喙。該案中，台北市勞動局已函示雇主應尊重工會自主性與其選出之勞資會議代表，雇主卻仍質疑勞方選出代表之正當性，顯有以自己意思左右勞方代表人選，同時對工會選舉程序帶有否定意味、侵害工會自主性與團結權行使、不當影響工會組織及後續勞資會議運作，構成第 5 款支配介入行為。

相對地，104 勞裁 42 中，雇主依「財政部聘任所屬國營金融機構產業工會推舉代表擔任公股董（理）事注意事項第 3 點」規定，未將工會推舉勞工董事薦送財政部之行為，無支配介入工會內部選舉程序或否定工會代表之意圖，屬依法規命令之合法行為，於裁決會實質審查後予以駁回²⁸¹。

二、干涉工會組織運作

²⁷⁶ 司法院釋字第 807 號解釋文，<https://reurl.cc/oZ3M6v>，（最後瀏覽日 2022/11/28）。

²⁷⁷ 106 勞裁 68 同旨。

²⁷⁸ 107 勞裁 41、108 勞裁 51、109 勞裁 17 同旨。

²⁷⁹ 108 勞裁 17 同旨。

²⁸⁰ 107 勞裁 41、108 勞裁 17、108 勞裁 51、109 勞裁 17 同旨。

²⁸¹ 100 勞裁 20 同旨。

關於干涉工會組織運作之案例，可參考 100 勞裁 9：『按國際勞工組織 1949 年第 98 號公約「團結權與團體協商公約」第 2 條第 1 項規定「勞工組織及雇主組織均享有適當地保護，以防止在其組織的成立、運作及管理上，有相互直接或經其代理人或會員而為之任何干預行為。」上述結社自由委員作出之「結社自由委員會決定及原則摘要」，第 855 項之內容載有「第 98 號公約第 2 條確立勞工組織完全獨立於雇主，從事其事務。」』工會自主性屬團結權保障範圍，為確保工會能充分表現勞工集體意思、爭取勞工權益，避免成為企業「御用工會」或資方傳聲筒；雇主如有介入工會組織運作管理、妨礙工會幹部推行會務或干預會員行使工會權利義務等，皆屬對工會組織之不當影響，而構成第 5 款支配介入行為。該裁決復指出：「相對人副總經理鄭○○亦列席表示希望由會員投票票選，已實際介入工會組織運作。故相對人之干涉工會產生勞方委員之行為顯已構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」之不當勞動行為相對人的確視工會為內部管控之單位，其影響工會組織活動之心態昭然若見，已構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為」該案中，企業副總經理為代表雇主行使管理權之人，其列席工會會員大會，不僅使參與勞工心生顧慮、無法自由行使工會投票權，亦要求勞工退休準備金監督委員會之勞方委員重新推選，顯欲以雇主意思左右投票結果、直接介入工會組織與事務，構成第 5 款不當勞動行為。

此外，雇主雖工會法無禁止設立內部機構，然若雇主設立該內部機構之目的係為干預工會、弱化或取代工會功能，當屬對工會組織之不當影響而構成第 5 款。如 104 勞裁 23 中，雇主不斷拒絕召開勞資會議，復於拒絕後成立「普來利實業股份有限公司勞資委員會」；考量時間密接性與勞資雙方緊張關係，可認定雇主成立該委員會目的在於使使員工誤信該勞資委員會的運作可取代申請人之工會功能，對工會組織與運作造成不當影響而構成第 5 款²⁸²。

相對地，參考 100 勞裁 25：「申請人以本會勞裁（100）字第 3 號裁決書認定相對人有指使其總行行政管理處副理陳乙○○、總行信用卡部副理李○○及向臺北市勞工局陳情之陳情人等 72 人參加會員大會之行為為不當勞動行為，繼而以該等 72 人於加入工會取得會員資格後，參加陽信銀行工會 100 年 10 月 3 日所召開之會員

²⁸² 105 勞裁 14 同旨。

大會所進行之理、監事選舉，即認該會員大會之選舉係相對人違反工會法第 35 條之不當勞動行為，其主張難謂有理由」該案中，該 72 員符合工會法與工會章程規定，為合法入會且可於會員大會行使投票權、表達不同意見與立場；即便會員大會結果非現有工會幹部所預見，工會幹部亦應尊重工會民主程序與會員集體意思之表現，於下次選舉爭取會員認同，而非以工會法杯葛工會選舉或投票結果。故工會主張雇主指使該 72 員，以化整為零方式加入工會、影響會員大會之選舉屬無理由，為裁決會所駁回²⁸³。

三、影響會員入會與退會

按工會法第 4 條：「勞工均有組織及加入工會之權利。」勞工有自由選擇是否加入或退出工會之權利，勞工自主性與團結權行使受工會法保護；從而，如雇主以威嚇、利誘或其他不正方式妨礙工會招募活動²⁸⁴、影響勞工入會意願，或唆使既有會員退會，除削弱工會力量、妨礙勞工團結權行使，亦對工會組織運作、發展造成不當影響，構成第 5 款支配介入行為。如 101 勞裁 70：「相對人對於提供退會聲明書予申請人工會會員，並鼓勵會員參加新成立之訊電工會，將造成申請人工會人數下降，對申請人工會造成壓抑之結果，應有認識。」²⁸⁵該案中，雇主鼓勵特定工會會員退會、加入新工會，除違反中立義務，亦意圖減少特定工會人數、削弱特定工會力量，對該工會組織、運作造成不當影響，該當第 5 款之支配介入行為。

相對地，104 勞裁 34 中，雇主製作兩工會之權利義務表系提供客觀資訊，員工亦可由其他途徑取得，不影響勞工加入特定工會之意願與自主性、亦無使既有會員萌生退會意思，不構成第 5 款。

第二項 法院見解

本文分析之不當影響、妨礙或限制工會組織案例共計 17 件，當中 3 件進入司法爭訟，2 件被法院判決所維持²⁸⁶，1 件被法院所廢棄²⁸⁷。

參考臺北高等行政法院 101 年訴字第 616 號判決：「堪認土銀工會選任勞工董事之活動及表達工會意見之管道，均未受到參加人不當影響、妨礙或限制。至

²⁸³ 101 勞裁 19 同旨。

²⁸⁴ 109 勞裁 4、109 勞裁 17 參照。

²⁸⁵ 104 勞裁 23、104 勞裁 39、106 勞裁 42、109 勞裁 17 同旨。

²⁸⁶ 100 勞裁 20、106 勞裁 42 同旨。

²⁸⁷ 108 勞裁 17 同旨。

財政部雖接受參加人之意見，不予派任原告擔任參加人之勞工董事，惟此乃財政部依管理要點第 6 點規定之權責所為，要難謂參加人有何違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款規定之不當勞動行為。」法院維持 100 勞裁 20 裁決書，認為相對人為國營金融事業且受到金管會高度監理，對於勞工董事之資格有較嚴格之規定；從而，相對人於薦送勞工董事名單與財政部時附記不適合擔任，為相對人職責所在，並未對工會選任勞工董事之活動及表達工會意見管道造成不當影響、妨礙或限制，不構成第 5 款。

復參考臺北高等行政法院 107 年訴字第 236 號判決：「原告所屬黃富安課長係因參加人黃啟斌參與 106 年 5 月 18 日陳情抗議活動，於 106 年 6 月 6 日予以約談，並於當日約談對話中要求參加人黃啟斌退出參加人工會及自行製作退出參加人工會之切結書交予黃富安之舉，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為……原告自 106 年 5 月 18 日和參加人間有勞資關係緊張之情事，其後於時間密接的數月間對參加人黃啟斌為約談、記過及解僱，及要求廖漢虎、楊智翔簽立不再參與工會活動之切結書等，均可據以認定原告具不當勞動行為之認識。再依據勞資關係脈絡觀察，原告確有敵視參加人工會之態度。原處分依據勞裁會所為實質判斷而認定原告上述各行為，分別構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款不當勞動行為，於法並無不合。」法院肯認 106 勞裁 42 裁決書，認為代表雇主行使管理權之人，因參加陳情抗議活動約談員工，且自行製作退出工會切結書、不在參與工會活動切結書，明顯表達敵視工會態度，對工會組織、運作造成負面影響，構成第 5 款。

相對地，參考臺北高等行政法院 108 年度訴字第 1987 號判決：「廖○志等人召集系爭臨時會，而於該會議中提案解任參加人工會張業宇理事長之職務並將會員權利停權 1 年之行為，係與廖○志等人之職務內容無涉，非屬其等利用其等職權所為而得歸責於原告之行為，難認係立於「近似代表雇主行使管理權之人」所為，原裁決認事用法係有違誤……縱使如被告所述從勞資關係脈絡觀察而認定廖○志等人所為係有知悉或體察原告意思，仍難因此逕視為原告之行為，並因此認定屬可歸責於原告直接介入支配參加人工會活動之行為。」法院廢棄 108 勞裁 17 裁決，理由在於廖○志於會員臨時會提案與職務內容無關，縱使廖○志有知悉或體

察雇主意思，也不可以就此歸責於原告，否定裁決會「近似代表雇主任行使管理權之人」，此部分涉及第 5 款主體之判斷，詳見本文第三章第一節。

第三項 對工會組織之支配介入的特徵

本文歸納裁決書見解，其構成不當影響、妨礙或限制工會組織之事由有三：介入工會內部民主程序、干涉工會組織運作及影響會員入會與退會；雖此類型進入司法程序案件不多，惟裁決會認定之構成事由多為法院所維持，本文應可推論此部分見解並無太大歧異。

第三節 小結

本文根據第 5 款之案件類型分析本文根據文義與目的解釋，將支配介入行為分為三大類：一、對工會成立之支配介入；二、對工會組織之支配介入；三、對工會活動之支配介入。雖對工會成立、組織之支配介入案件數目雖不多，但裁決會與法院均有表示見解。

在對工會成立之支配介入方面，實務均贊同保護範圍應擴及籌組階段之工會及準備行為，並以是否針對工會成立人員予以不利益待遇、是否引發寒蟬效應影響勞工加入工會等，判斷是否構成第 5 款。在對工會組織之支配介入方面，本文基於文義及目的解釋，認為工會組織、工會自主性均為第 5 款保護範圍，裁決會亦肯定如雇主任介入工會內部民主程序、干涉組織運作或影響會員入會與退會，皆構成工會組織之支配介入，法院對此亦無表示反對意見。

從而，本文應可推論在判斷雇主任行為是否構成對工會成立、組織之支配介入，裁決會與法院見解並無歧異，前述歸納之構成事由可供後續實務參考。

第五章 對工會活動之支配介入——單以勞工為對象

因對工會活動之支配介入案例為數眾多，故本文依照雇主支配介入行為之對象，再分為三種子類別，包括：一、單以勞工為對象，如會務假、不利益待遇等；二、單以工會為對象，如反工會言論、拒絕工會協商、中立義務及雇主設施管理權；三、以勞工或工會為對象，如中止代扣工會會費、雇主監視行為、雇主訴訟行為及其他案件類型。

在單以勞工為對象之支配介入行為，多涉及雇主人事權之行使，本文於第五章討論之；其餘二子類型則留待第六章、第七章詳述。

第一節 會務假與支配介入

關於會務假，工會法第 36 條規定：「工會之理事、監事於工作時間內有辦理會務之必要者，工會得與雇主約定，由雇主給予一定時數之公假。企業工會與雇主無前項之約定者，其理事長得以半日或全日，其他理事或監事得於每月五十小時之範圍內，請公假辦理會務。企業工會理事、監事擔任全國性工會聯合組織理事長，其與雇主無第一項之約定者，得以半日或全日請公假辦理會務。」其立法本意在於，勞工與雇主締結勞動契約後，勞工本依約提供勞務以獲取工資；惟工會基於辦理會務需要，擬於工作時間辦理會務，本應與雇主協商，而於取得雇主同意後，免除於工作時間內提供勞務之義務²⁸⁸。

然而，會務假制度背後隱含勞工提供勞務義務與工會幹部職務義務的衝突，立法上雖有工會法第 36 條及施行細則第 32 條規定，但實務上仍引發不少爭議，包括雇主應如何核准會務假？勞工應如何申請會務假？會務與工會活動如何定義？勞工是否應於工作時間外補服勞務？雇主是否應給付會務期間之工資？給付金額多少？諸多問題，未見於條文規定，有必要由實務裁決書與法院見解中建構法理。

第一項 會務假於我國之議題

參考本文蒐集會務假案例裁決書，當中相關爭論議題包括會務假意義、會務與工會活動定義、勞工勞務免除、雇主會務假准駁權及釋明義務，以下分別討論之。

²⁸⁸ 100 勞裁 29 參照。

第一款 會務假之意義

我國工會類型多屬中小企業之內部企業工會，工會組織人力、財力有限，無法聘僱專職工會幹部或會務人員；考量我國工會發展處於起步階段，小型企業工會不易與資方進行會務假協商，為穩定勞資關係正常發展、使工會業務處理有助於企業正常運作²⁸⁹，新工會法第 36 條給予企業工會的幹部（理、監事）於實定法上得請公假辦理工會會務之保障。

然而，勞工申請會務假、免除工作時間上勞務給付義務，系屬勞動契約上雇主權利行使之退讓²⁹⁰，為避免過度侵害雇主利益，我國工會法針對不同型態工會之保護程度有異、且對會務假時數做出限制。未經勞資雙方約定而得享有請公假之權利者，只限於企業工會之理事長或理監事，產業工會或職業工會之幹部如欲申請會務假，需另外與雇主進行協商，此由工會法第 36 條第 2 項文義以及工會法修正草案第 36 條說明²⁹¹可以得知。

實務上，行政主管機關²⁹²、裁決會均肯認僅企業工會可以向雇主申請會務假，產業及職業工會需另外與雇主協商，並不當然有申請會務假之權利；參考 100 勞 29：「當企業工會與雇主未能協商工會會務假時，課予雇主給予企業工會理事監事等幹部工會會務假，保障企業工會之活動權，惟此僅限於企業工會，而不及於產業工會或職業工會，易言之，產業工會或職業工會欲爭取會務假時，仍應循工會法第 36 條第 1 項與雇主協商，在協商未有結果之前，申請人並不當然享有工會會務假之權利。」²⁹³對此，法院實務亦採相同見解²⁹⁴。

此外，100 勞裁 29 亦指出：「勞雇雙方本得採取明示方式協商工會會務公假，但若勞資雙方已經就會務公假之申請作業形成習慣者，解釋上亦屬本條所指工會與雇主雙方已有約定之情形」意即，勞資雙方可透過一般協商或團體協商進

²⁸⁹ 參見立法院議案關係文書院總第 977 號，工會法修正草案第 36 條說明：「……三、工會辦理會務屬內部事務，本宜於工作時間外進行，惟如有於工作時間內進行之必要時，得與雇主約定，由其給予一定時間之公假辦理會務，爰為第一項規定。「四、至於未有約定者，考量僅企業工會與雇主間較具關聯性，為穩定其勞資關係正常發展，其會務處理亦有助於企業正常運作，要求雇主給予公假理由較為充分，爰酌修第二項。」

²⁹⁰ 實務、學說亦有稱之為容忍義務，參見張義德，前揭註 67，頁 177。

²⁹¹ 前揭註 289。

²⁹² 參見勞動部七十八台勞資一字第 11031 號函：「勞工若擔任企業外之產業工會或職業工會幹部，因該工會與雇主非有直接關係，雇主並無給予會務公假之義務」

²⁹³ 105 勞裁第 4、105 勞裁 6、105 勞裁 45、106 勞裁 52 同旨

²⁹⁴ 參見台灣台北地方法院 110 年度勞訴字第 20 號判決、臺北高等行政法院 107 年度訴字第 543 號判決。

行會務假約定，但如從過往會務假申請可以判斷形成勞動慣行者，亦可解釋為約定的一種形式。

第二款 會務與工會活動定義

會務與工會活動之定義涉及工會申請或雇主否准會務假是否合理，就此，裁決會與法院均有做出見解。

在判斷會務方面，裁決會與法院多引用工會法施行細則第 32 條：「本法第三十六條所定辦理會務，其範圍如下：一、辦理該工會之事務，包括召開會議、辦理選舉或會員教育訓練活動、處理會員勞資爭議或辦理日常業務。二、從事或參與由主管機關或目的事業主管機關指定、舉辦與勞動事務或會務有關之活動或集會。三、參加所屬工會聯合組織，舉辦與勞動事務或會務有關之活動或集會。四、其他經與雇主約定事項。」此部分可參見 102 勞裁 28：「所稱辦理會務之範圍，同法施行細則第 32 條定有明文，合先敘明」²⁹⁵、最高行政法院 109 年度上字第 251 號判決：「企業工會與雇主間若未特別約定者，有辦理工會法施行細則第 32 條規定之會務範圍事項，自應依工會法第 36 條第 2 項規定之時數範圍內，請公假辦理會務。」²⁹⁶

此外，勞動部函釋與裁決會於部分個案判斷是否屬於工會會務，亦可作為未來案例之參考，如工會依據勞資爭議處理法所提起之調解程序²⁹⁷、不當勞動行為裁決程序、勞資爭議調解會、裁決會調查及詢問程序²⁹⁸等屬工會會務，工會幹部得依工會法第 36 條規定向雇主申請公假；至於整理不當勞動行為裁決所需資料文件、參加鄉鎮市區公所里服務小組訓練暨自強活動²⁹⁹、非依勞資爭議處理法規定提起之集體員工請願或集會遊行活動³⁰⁰等非屬工會會務，應由勞資雙方協商或約定。

²⁹⁵ 100 勞裁 29、101 勞裁 43、102 勞裁 6、102 勞裁 18、104 勞裁 32、105 勞裁 4、105 勞裁 6、106 勞裁 54、107 勞裁 16、107 勞裁 58、108 勞裁 49、109 勞裁 49、110 勞 29 同旨

²⁹⁶ 臺灣新北地方法院 102 年度勞訴字第 48 號民事判決、臺北高等行政法院 102 年度訴字第 1357 號判決、臺北高等行政法院 102 年度訴字第 1357 號判決、臺北高等行政法院 107 年度訴字第 443 號判決、臺北高等行政法院 105 年度訴字第 1146 號判決、台灣台北地方法院 110 年度勞訴字第 20 號判決、臺北高等行政法院 106 年訴字第 841 號判決同旨。

²⁹⁷ 參見 101 勞裁 9。

²⁹⁸ 參見勞動部 101 年 9 月 28 日勞資一字第 1010127149 號函。

²⁹⁹ 參見勞動部（八十）台勞資一字第 00309 號函。

³⁰⁰ 勞動部（七十八）台勞資一字第 0461 號函。

在判斷工會活動方面，詳見本文第三章第三節，便不再贅述。實務上，裁決會與法院對工會活動之判斷基準並無衝突。工會設立本以增進勞動條件、提升勞工地位為目的，故以此為目的發起之集體行動都符合工會活動方針；且發起人不限於工會，亦包括勞工或外部單位，如此方能強化工會法保障勞工與工會團結權之立法目的。

第三款 會務假與勞工勞務免除之關係

會務假目的係為方便工會會務推展、穩定勞資關係；從而，如雇主同意會務假卻無減免勞工之勞務義務，不僅會務假之同意形同虛設，亦可能增加勞工負擔、降低勞工參與工會活動意願、不利工會會務推展，無法達到前述立法目的。對此，雇主同意會務假是否免除勞工之勞務義務，裁決會與法院均採肯定見解，如 105 勞裁 30：「對工會幹部而言，工會法明訂工會幹部之會務假以公假處理，法律上有二層意義，一方面，得免除提供勞務之義務，他方面，會務假期間雇主尚有給付工資之義務，此與上述勞動契約之核心內容（勞工提供勞務，以換取工資）容有不同，究其目的，乃工會法考量公共利益，為保障企業工會之活動權所採取之政策」³⁰¹、臺北高等行政法院 102 年度訴字第 1661 號判決：「工會基於辦理會務之必要，擬於工作時間內辦理工會會務時，本應與雇主協商，而於取得雇主義後，免除於工作時間內提供勞務之義務」³⁰²。

此外，如雇主同意會務假，卻不減少勞工績效目標，且因勞工無法達到績效目標給予解僱、減薪、降調等不利益待遇，除可能構成工會法第 35 條第 1 款之不當勞動行為；亦可能降低勞工推行工會會務意願，進而對工會活動造成不當影響、妨礙，而同時構成第 5 款之不當勞動行為。實務上因會務假引發之考績案例，可參考 101 勞裁 12：「相對人對匯豐工會理監事進行績效管理時，未考慮對匯豐工會訂有業績目標之理監事，當月所請會務假時數扣減績效目標，相對人之行為構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當影響、妨礙或限制工會之組織、活動之不當勞動行為。」、101 年度訴字第 746 號判決：「工會理事長、幹部得於工作時間從事工會活動，並合法取代其正常上班內容，乃工會法課以雇主之容忍義

³⁰¹ 100 勞裁 29、101 勞裁 47、102 勞裁 6、102 勞裁 17、102 勞裁 28、103 勞第 12、105 勞第 4、105 勞裁 9、105 勞裁 45、106 勞裁 54、109 勞裁 53 同旨。

³⁰² 最高行政法院 104 年度判字第 287 號判決同旨、臺北高等行政法院 107 年度訴字第 443 號判決同旨。

務，基於此容忍義務，雇主人事權（包含考績）解釋上應該受到限縮，雇主不能以工會幹部從事工會活動（而未正常上班）為由，而給予考績非甲等之待遇」

分析裁決會與法院判決見解，本文認為雇主如同意給予會務假，除應免除勞工之勞務義務外，亦應降低其績效目標，理由分述如下：一、工會法給予勞工會務假之目的在於穩定勞資關係、使工會會務得以順利推展，如要求勞工補服勞務，不僅無法達到前述目的、使工會法第 36 條喪失實質意義而形同具文，亦變相增加勞工負擔、降低勞工參與工會事務意願；二、勞工利用會務假進行會務所帶來之公益大於雇主勞動契約之私人利益，利益權衡下，雇主勞動契約上要求勞務給付之權利應退讓³⁰³；三、績效目標本與勞工提供勞務多寡相關聯，亦涉及勞工薪資、獎金與升遷等事宜，如不同時降低績效目標，反使雇主可以透過績效考核給予申請會務假之勞工解僱、減薪、降調等不利益待遇，不僅雇主會務假之同意毫無實益，亦使雇主可以藉此打壓申請會務假之工會幹部，反不利工會組織與活動之發展；四、考量社會責任，雇主本有保護勞工安全、完善工作環境、照顧勞工生活、提升勞工地位等照顧義務；實務上，前述義務多由工會活動所分擔，如工會協助勞工健康檢查、提供勞工勞安衛生教育、舉辦聯誼與娛樂活動等；故勞工申請會務假於工作時間推展會務，可認為是將原本勞務給付義務轉換為雇主之企業責任義務；對此，亦有學者認為是透過個人私權契約的更動而轉換為集體勞動者利益保護之團結權實踐³⁰⁴；五、最後，雇主既從工會活動中獲益，自當於會務假制度中反饋予勞工，方屬合理與公平。

第四款 雇主對會務假申請之准駁權

雖工會法規定企業工會得向雇主申請會務假；惟實務上雇主准駁權與審查基準為何？工會與理監事在請假時，是否應遵循請假程序，須檢附哪些資料辦理，也常引發爭議。關於前者，主要分為兩個層次討論：雇主是否有會務假之准駁權、雇主審查基準為何；後者涉及會務假請假程序、工會釋明義務，本文留待後續（第五款）詳述之。

³⁰³ 參見臺北高等行政法院 105 年訴字第 1506 號判決：「員工兼具工會幹部身分，其工作勤務義務與工會職務義務衝突時，為保障工會活動之順利，勤務義務固應退讓……」

³⁰⁴ 林良榮（2014），〈工會會務假之規範、法律性質與雇主准駁權限：兼論我國法院判決實務之發展〉，《思與言》，52 卷 1 期，頁 31。

第一目 雇主具備會務假申請之否准權限

觀察主關機關函釋、裁決書及法院判決，實務均肯認雇主具備會務假申請之否准權限。如行政院勞委會（七十九）勞資一字第 23324 號函：「工會法第三十五條規定常務理事因辦理會務得請公假，究係指每天得以半日或全日辦理會務抑或有會務需處理時方請公假疑義乙案，查工會法第三十五條第二項規定，其意係謂常務理事辦理會務實際所需時間為半日或全日而言。非指不問會務之繁簡，每日均可請公假半日或全日。」從而，雇主應個案事實認定，對於會務假申請所需半日或全日予以否准。100 勞裁 29 指出：「依據工會法第 36 條及施行細則第 32 條規定，應依事實認定公假……據此可見，相對人自認得依據工會法規定應依事實認定後而決定是否給予公假，可見相對人確實有核給公假權限。」、102 勞裁 17 指出：「雇主對於工會會務假固有准駁之權利，惟亦不得濫用會務假之准駁權，藉此妨礙工會理事長申請半日、全日會務假之權利，或不當影響、妨礙、限制申請人工會組織、活動。」裁決會認為雇主對於會務假有准駁權利，但不可濫用此權利、或對工會組織或活動造成不當影響、妨礙或限制；此見解亦被實務判決所採納³⁰⁵。

第二目 雇主之審查基準

在雇主審查會務假方面，早期裁決會認為雇主無太大審查空間，如屬正當工會活動，雇主即應核准會務假，此部分可參考 100 勞裁 14：「申請人為參加上開會議或活動而依團體協約之約定申請會務假時，相對人即應核給。…相對人尚不得以工會出具會務事由及參加人員之名單上並無申請人等理由，而拒絕給予申請人會務」³⁰⁶爾後，裁決會則認為勞資雙方可就請假程序、會務假時數等事宜進行協商與約定，雇主得審查會務假申請之必要性與合理性。如 105 年勞裁 30：「會務假既寓有公共利益之性格，工會幹部請求會務假時，應以有辦理工會會務之必要為前提，方不違背工會法扶植企業工會活動之良法美意。」³⁰⁷

³⁰⁵ 參見臺北高等行政法院 102 年度訴字第 1661 號判決。

³⁰⁶ 101 勞裁 16、102 勞裁 17、102 勞裁 28、102 勞裁 33 同旨。

³⁰⁷ 101 勞裁 43、102 勞裁 17、103 勞裁 12、104 勞裁 32、104 勞裁 45、104 勞裁 46、105 勞裁 4、105 勞裁 6、105 勞裁 7、105 勞裁 16、105 勞裁 17、107 勞裁 3、107 勞裁 57、108 勞裁 50、109 勞裁 6、109 勞裁 13、109 勞裁 27、110 勞裁 20、110 勞裁 29 同旨。

司法實務上，法院除肯認前述雇主得審查會務假申請之必要性外，部分法院亦從誠實信用原則補充論述，說明勞工不可以濫用會務假申請權利、或欲以此逸脫勞務給付義務。參考臺北高等行政法院 107 年訴字第 443 號判決：「工會成員基於辦理會務之必要，擬於勞動契約所約定之工作時間內辦理工會會務時，本應與雇主協商，取得雇主同意後，始免除於工作時間內提供勞務之義務……但勞方如假工會之名而未能提供任何可供評價之證據資料即長期請假，無異於脫逸勞工之身分，完全免除勞動契約提供勞務之義務而仍享有對價給付，即非勞動契約之本旨，且已有悖應以誠實信用履行契約之私法自治重要原則，是否得如首揭說明所示，再以勞工團結權行使為名，正當化對雇主義業自由之限制，即非全然無疑，有逐案審究其團結權之行使是否已達「確實偏離民主社會被普遍接受之準則」（如誠實信用原則）程度，以評價相對應之雇主措施，是否該當於「不當勞動行為」³⁰⁸。

綜上，本文認為裁決會和法院對於雇主如何審查會務假申請，見解並無太大分歧。從審查會務假申請是否符合必要性而言，皆是判斷勞資雙方是否符合正當權利行使（勞工會務假申請權、雇主會務假准駁權）；意即，如勞工未盡釋明義務說明會務假之必要性、不符誠實信用原則、抑或有濫用權利等情事，則雇主否准會務假即為合理裁量，非屬不當勞動行為。

第五款 會務假請假程序與釋明義務

依據勞工請假規則第十條、性別工作平等法施行細則第十三條等規定，勞工請假時，雇主得要求勞工提出證明文件。意即，縱使勞工有請假之原因，仍應依請假程序辦理，使雇主知悉勞工請假事由是否正當而予以准假。因此，司法實務向來認為勞工申請會務假時，除應向雇主敘明會務之內容，亦須提供相關資料供，使雇主可以就個案事實加以判斷，審酌是否准予會務假³⁰⁹。參考最高法院 99 年度台上字第 2054 號判決：「為兼顧雇主與工會二者之利益，上開工會法之規定自應解為擔任理、監事之勞工，實際上辦理會務之時間，始得向雇主請給公假，雇主既只就勞工實際辦理會務所需時間，始須給予公假，雇主自有權審究該會務之實際內容是否屬實？所需辦理時間與公假期間是否相當？故勞工為辦理會務依

³⁰⁸ 臺北高等行政法院 102 年訴字第 375 號判決同旨。

³⁰⁹ 沈以軒（2015），〈論工會會務假範疇與雇主准駁權限〉，《全國律師》，19 卷 4 期，頁 68-69。

上開規定請假時，自應向雇主明會務之內容，並提供相關資料，俾供雇主審究是否准假，始合乎上開工會法之規定，非謂勞工一旦以辦理會務為名請假，雇主即應照准之。」其係以防止勞工濫用會務假申請權為出發，認為應該採取嚴格審查基準，除強調請假程序重要性，亦要求勞工需具備實質正當理由，說明會務內容、合理人數、時間等，並提供證明文件，以利雇主實質審查。

惟裁決會放寬勞工申請會務假之證明義務，認為僅須提出一定程度釋明即可。如 102 勞裁 17 裁決：「為避免雇主過度介入工會會務，工會如已就會務內容提出一定程度之釋明，雇主亦不得強令工會提出處理會務之證明文件或詳附理由始予准假。」³¹⁰此外，如有緊急不可預測事情、或釋明有明顯傷害工會會務自主性之虞，工會可事先免除釋明義務、或以簡記方式申請會務假，於事後再補辦請假程序與文件。此部分可參見 102 勞裁 47：「該當下列情形之一者，工會幹部方免除事先提出請假事由之釋明義務：1.有緊急或不可預測之事由時，工會或工會幹部得於事後儘速提出釋明，但於請求會務假時，仍應敘明因緊急或不可預測事由致未能提出釋明，於此情形，雇主應暫予給假。2.若釋明則有明顯傷害工會會務自主性之虞時，工會或工會幹部應在請求會務假時敘明該等事由，以代替釋明，於此情形，雇主即應給假。」

對此爭議，基於以下考量，本文認為應以裁決會見解為宜，勞工僅須提供一定程度釋明義務即可，且必要時亦可免除事前釋明，於事後補足請假程序與文件。一、權衡工會活動權與法規上賦予雇主要求勞工提出文件之權利，釋明為最小侵害工會會務手段，且對雇主權利侵害尚屬輕微；二、避免雇主介入工會事務，不宜要求勞工過度說明會務內容；三、工會幹部通常於職場內辦理工會事務，並未脫離雇主監督管理之範圍，自無強令提出證明文件之必要，僅須釋明會務假之理由³¹¹；四、勞工請假規則非屬強制規定，基於勞資自治與發展和諧勞資關係，雇主本得可與勞工約定較寬鬆之請假程序；五、為防止發生重大之損害或避免急迫之危險，立法論上多有例外規定；裁決會考量前述情狀之必要性，免除勞工事前釋明義務當屬合宜之解釋。

³¹⁰ 102 勞裁 33、102 年勞裁 47、103 年勞裁 1、103 勞裁 1、103 勞裁 11、104 勞裁 38、105 勞裁 1、105 勞裁 9、105 勞裁 16、107 勞裁 29、108 勞裁 13、108 勞裁 33、109 勞裁 53、110 勞裁 29 同旨。

³¹¹ 參見 102 勞裁 17。

「釋明」為相對於「證明」之概念，所謂釋明，乃係提出得使人相信事實上之主張為大概真實之證據而言；證明則係提出證據使人確信其事實上之主張，故二者間並非性質上之區別，而係質量上之區別³¹²。從而，勞工應釋明至何種程度？本文認為，如勞工提出之說明與文件，依社會通念或一般理性第三人角度，足以判斷符合工會活動方針或工會法施行細則第 32 條所指會務，即已善盡其釋明義務。

第二項 裁決會見解

參考本文收集之裁決書，有關會務假爭議者共計 43 件，當中 31 件構成不當勞動行為、12 件不構成³¹³不當勞動行為，裁決會係以片面更改勞動慣行、不當影響工會活動、介入工會事務、權利濫用與釋明義務判斷是否構成第 5 款，茲分述如下。

一、片面更改勞動慣行

勞動慣行為穩定和諧勞資關係之基礎³¹⁴，如雇主片面更改會務假申請之勞動慣行，不僅引方勞資雙方緊張關係，也衝擊過往工會推行模式，對工會活動造成負面影響；即便雇主有人力需求需調動工會幹部，也應與其溝通、協商或取得同意。實務上，因雇主片面更改勞動慣行而構成第 5 款不當勞動行為者為數最多，如 101 勞裁 17：「相對人片面改變申請人申請會務假之作業方式後，拒絕申請人於 101 年 7 月 27 日援例申請之會務假，實質上妨礙申請人申請會務假之權利，……將影響申請人工會會務之運作，……因之，相對人否准該等違反會務假慣例之行為，該當工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為。」³¹⁵

³¹² 參見臺北高等行政法院 105 年度訴字第 1146 號判決。

³¹³ 包含駁回與不構成不當勞動行為。

³¹⁴ 參見 100 勞裁 44：「慣例為勞資雙方行之多年之作法，從勞資自治及勞資關係安定的觀點而言其性質為自主之規則，自應予以尊重而有拘束雙方之效力。惟雇主如因情事變更或經營管理上所必要，欲變更慣例時，即應說明理由並透過協商之方式，尋求與工會達成協議。」

³¹⁵ 100 勞裁 1、101 勞裁 13、101 勞裁 16、101 勞裁 47、102 勞裁 6、102 勞裁 17、102 勞裁 18、102 勞裁 39、102 勞裁 47、103 勞裁 1、104 勞裁 45、104 勞裁 46、105 勞裁 4、105 勞裁 5、105 勞裁 6、105 勞裁 7、105 勞裁 9、105 勞裁 16、105 勞裁 17、105 勞裁 45、105 勞裁 46、106 勞裁 44、106 勞裁 54、107 勞裁 30、107 勞裁 57、107 勞裁 58、108 勞裁 49、105 勞裁 50、109 勞裁 6、109 勞裁 8、109 勞裁 27、109 勞裁 53 同旨。



相對地，參酌勞動習慣、一般協商、團體協商或過往請假案例等事實，如無足夠事證可認定存在會假約定，雇主否准會務假申請不構成第 5 款，工會如欲申請會務假應主動與雇主進行協商³¹⁶。

二、不當影響工會活動

考量工會運作模式行之有年，參與人員、所需時數、進行方式等皆有脈絡可循；如雇主更改會務假之給假人員、給假時數等，當會對工會會務與活動之推行造成妨礙、不當影響，構成第 5 款不當勞動行為。如 100 勞裁 29：「對人對核假標準未見一致，致影響申請人工會之活動，應解為相對人審核申請人所請求之系爭工會會務假之作為，已經該當工會法第 35 條第 1 項第 5 款所定不當影響、妨礙工會活動之不當勞動行為。」³¹⁷

三、介入工會事務

實務上，工會欲派何人參加工會活動、多少人參與、所需時數為何、會務如何進行等皆屬工會內部事務³¹⁸；雇主如以前述事由否准或縮減工會會務假申請、或強勢要求工會提出證明文件與詳述工會內容³¹⁹，則形同支配介入工會內部事務³²⁰；相關裁決見解係以雇主行為是否危害工會自主性，判斷是否構成第 5 款支配介入行為。³²¹

四、權利濫用

雇主行使會務假准駁權時，如無正當理由、或斟酌無關事實、或與先前會務假核准案例核准標準不一，皆難謂合理裁量；更甚者，如雇主以審查會務假之由，要求工會提供資料或詳述會務內容、對否准會務假員工給予曠職等不利益處分，因已損害勞工與工會權益，當屬濫用會務假准駁權而構成第 5 款不當勞動行為。實務上案例可參考 105 勞裁 16：「參酌上述准假情形，相對人應無申請作業時間不及之問題。可見相對人之否准理由顯屬託詞，難認屬正當理由，且其准假裁量基準不一，亦顯係不當濫用會務假准駁權。」³²²。

³¹⁶ 105 勞裁 6、105 勞裁 9、105 勞裁 18、110 勞裁 20 同旨。

³¹⁷ 100 勞裁 14、100 勞裁 29、102 勞裁 17、103 勞裁 1、105 勞裁 16、105 勞裁 45、106 勞裁 44、107 勞裁 30 同旨。

³¹⁸ 105 勞裁 7、107 勞裁 57、107 勞裁 58 同旨。

³¹⁹ 105 勞裁 5、105 勞裁 30 同旨。

³²⁰ 100 勞裁 3、101 勞裁 43、102 勞裁 33、103 勞裁 1 同旨。

³²¹ 台北大學法律學院勞動法研究中心主編，前揭註 76，頁 131。

³²² 100 勞裁 29、102 勞裁 17、109 勞裁 6 同旨。

此外，考量雇主對不准假理由之資訊優勢掌控等因素，應課以雇主較高之舉證與說明責任，除非雇主可以證明其有不准假之正當事由，且無權利濫用情事，否則該不具理由之不准假行為即可能被認定構成第 5 款（110 勞裁 29 參照）。

相對地，如勞工申請會務假悖離誠信原則（如未給予雇主合理審查時間）、或是有權利濫用情事（如非基於辦理會務之必要性、請假目的無關工會會務），則雇主否准會務假申請不構成第 5 款。如 105 勞裁 30：「工會幹部請求會務假若非基於辦理會務之必要性，或非基於誠信原則，則有構成濫用會務假之可能……本案難認申請人係基於辦理會務假之必要性，而於工會法所定會務假之範圍內請會務假，已構成會務假之濫用。在此情形下，相對人否准申請人會務假之申請，即難謂有何不當勞動行為之認識或動機存在。」

五、釋明義務

實務上，如勞資雙方已經約定請假程序、如何釋明及提供文件等，該約定成為請假規則與程序一部分；工會未為釋明或違反請假規則，雇主於此情況下否准會務假，屬於合理裁量與正當權利行使，不構成第 5 款。如 105 勞裁 6：「申請人已經逾越釋明之時點，亦未舉證為何本件會務假具有不宜釋明之事由，相對人拒絕核准申請人……之會公假，衡諸本會相關見解，非無理由」³²³

此外，若工會幹部已事前請假，僅因故未即時提供證明文件，而該證明文件尚非無法補正（如：開會通知單、教育訓練課程表），雇主自應善盡通知義務要求其補正提供，尚不得僅憑未附證明文件為由逕自准否其會務公假申請，以免不當影響工會活動，構成第 5 款³²⁴。考量會務假之否准將造成員工個人出勤、考績及工會活動不當影響，雇主通知可降低勞工與工會權益受損之可能，其以對方利益為考量而行使會務假准權，背後亦隱含誠實信用原則。

第三項 法院見解

本文分析會務假爭議裁決案例共計 43 件，當中 18 件³²⁵進入司法爭訟，10 件被法院判決所維持，7 件被法院所廢棄，1 件為程序不合法駁回，茲整理法院支持與廢棄裁決會裁決之判決理由如下。

³²³ 102 勞裁 47、105 勞裁 9、109 勞裁 27 同旨。

³²⁴ 沈以軒，前揭註 309，頁 6。

³²⁵ 100 勞裁 29、101 勞裁 47、102 勞裁 17、103 勞裁 1、103 勞裁 12、104 勞裁 45、105 勞裁 5、105 勞裁 6、105 勞裁 16、105 勞裁 17、105 勞裁 45、106 勞裁 4、106 勞裁 52、107 勞裁 57、107 勞裁 58、108 勞裁 5、108 勞裁 49、110 勞裁 29 同旨。

第一款 支持裁決會裁決之判決理由

在會務假案例中，法院支持裁決會見解，如雇主片面更改勞動慣行、濫用會務假准駁權或不當影響工會活動，構成第 5 款不當勞動行為。



一、片面更改會務假請假慣行或約定

司法實務亦認為，如雇主片面更改會務假慣例或約定，會對工會活動造成不當影響或妨礙而構成第 5 款，此部分見解與裁決會相同，參見最高行政法院 107 年判字第 502 號判決：「如勞資雙方已長期就會務假之申請程序形成慣例，則考量慣例常須透過勞資雙方長期折衝、妥協，始得形成共同信守之準據，其重要性並不下於勞資約定，則欲變更慣例自應透過協商程序而為調整，而不宜由單方逕為變更，惟此尚非即謂雇主對勞工會務假之申請無審核權限，雇主仍依有個案事實加以認定、審酌之權。」³²⁶

二、雇主濫用會務假否准權

同裁決會見解，如雇主濫用會務假否准權，司法實務亦認為構成第 5 款不當勞動行為。如臺北高等行政法院 108 年度訴字第 569 號判決：「自參事人釋明充分符合法定請假事由時起，原告應予准假，惟原告仍執其最初所為釋明不足之情形，而無視其釋明已經充分仍予以否准，自屬濫用其雇主之經濟優勢地位，而有不當勞動行為之認識明確」

三、雇主不當影響工會活動

關於是否對工會活動造成不當影響、妨礙，司法實務同裁決會見解，係以觀察勞資關係脈絡，綜合一切客觀事實為判斷。如最高行政法院 109 年度判字第 306 號判決：「是否構成工會法第 35 條第 1 項之不當勞動行為，則應依勞資關係脈絡，綜合客觀事實之一切情狀為斷，特別是雇主就同種或相類事例之處理方式前後是否不同，綜合判斷其是否具有阻礙勞工參與工會活動、減損工會實力或影響工會發展之情形而構成不當勞動行為」³²⁷

³²⁶ 臺北高等行政法院 102 年訴字第 1661 號判決、最高行政法院 109 年度上字第 251 號判決、臺北地方法院 110 年度勞訴字第 239 號民事判決同旨。

³²⁷ 臺北高等行政法院 108 年度訴字第 1240 號判決同旨。

第二款 廢棄裁決會裁決之判決理由

如前述，雇主否准會務假是否構成第 5 款，法院認為應調查是否存在勞動慣行、會務假申請之必要性及有無權利濫用等事實；如裁決係基於不完全資訊、或事實認定錯誤而做成，則法院認為無判斷餘地而予以撤銷³²⁸。

此外，如裁決過程中有程序瑕疵，如裁決委員與當事人有利害關係而未迴避³²⁹、裁決委員未參與證據調查或詢問程序卻參與裁決做成³³⁰等，縱使做成裁決之委員人數達法律規定門檻，因其無法免除影響其他委員公正、客觀判斷之可能，法院認為無以維持裁決之判斷餘地而予以廢棄。此部分雖與第 5 款構成事由無關，但為使勞資雙方與裁決會於裁決程序之投入不至於白費，裁決會於日後應盡量避免。

第四項 特徵與問題點——會務假之釋明程度

因會務假所生之第 5 款不當勞動行為案件，主要可分為二種類型：第一類為片面變更會務假慣行；第二類為權利行使而生之爭議³³¹。處理第一類爭議時，須先確認勞資雙方有無約定、會務假習慣存在，爾後判斷單方是否未經協商片面更改會務假慣行；處理第二類爭議時，則須判斷雙方是否為符合正當權利行使、誠信原則或有無權利濫用，包括勞工是否善盡釋明義務、是否符合請假程序，雇主否准是否有正當理由、是否有不當影響或支配介入工會活動等情事。實務上，裁決會與法院亦事由前述二個面向判斷雇主否准會務假是否構成第 5 款；惟在請假程序上，法院認為應採嚴格審查、勞工有提供文件之證明義務，而本文則贊同裁決會見解，認為應該降低至釋明義務已如前述。

此外，分析裁決會對會務假案件之見解，其包含裁決自制、工會自主性、勞資自治及協約自治等概念³³²。在裁決自制方面，如國家公權力過度介入、由裁決會救濟代替雇主否准權或制定勞資雙方請假程序，反使勞資雙方喪失對話與協商機會、裁決會代替工會決定會務，形成另類支配介入，不利工會自治與發展；從而，裁決會命勞資雙方展開會務假協商、降低工會證明義務至釋明義務，可說是

³²⁸ 相同見解參見臺北高等行政法院 101 年訴字第 1113 號判決、臺北高等行政法院 102 年訴字第 375 號判決、臺北高等行政法院 105 年訴字第 1146 號判決。

³²⁹ 參見臺北高等行政法院 106 年度訴字第 894 號判決。

³³⁰ 參見最高行政法院 107 年判字第 685 號判決、最高行政法院判決 109 年度判字第 253 號

³³¹ 台北大學法律學院勞動法研究中心主編，前揭註 76，頁 127。

³³² 台北大學法律學院勞動法研究中心主編，前揭註 76，頁 132。

權衡裁決自制與工會自主性的結果³³³。再者，工會法雖賦予勞工會務假申請權，但勞工行使該權利必然與雇主勞動契約私權產生衝突，不論是免除勞工會務假期間勞務義務，或從勞務義務轉化為雇主照顧義務角度思考，皆是雇主私權之退讓、部分勞動契約權利之不行使；如完全免除勞工勞務義務、將雇主權益限縮至零，除不符工會法立法目的，亦有違誠實信用原則、非屬社會通念所能接受。考量前述權利衝突具有私權性質，且不在當初勞動契約約定範疇之內，勞資雙方自應就此部分展開協商，包括會務假程序、會務假時數（涉及雇主私益願意退讓多少）、如何釋明與請假文件等，以符合協約自治與勞資自治之精神。釐清前述概念間的關聯，除有助瞭解第 5 款、會務假之規範意旨，亦可建構法學適用法理、提供勞資雙方落實會務假方式之參考³³⁴。

第二節 不利益待遇與支配介入

不當勞動行為之不利益待遇的禁止規定是對勞工個人的直接保護，如雇主以加入工會或參加工會活動等理由，給予勞工解僱、降調、減薪等不利益待遇，將產生殺雞儆猴效應，對於工會之成立和存續有負面影響和妨礙。因此，不利益待遇禁止也帶有保護勞工團結權意旨，其規範目的與第 5 款有所重疊³³⁵。

關於工會法第 35 條第 1 項第 1 款至第 4 款與第 5 款關係，學者林良榮認為可由「行為自身的作用對於勞資關係影響」的觀點分析。單從第 5 款「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」文義解釋，屬「支配介入」狹義性規範；考量雇主或代表雇主行使管理權之人對勞工個人權益所施加之不利益待遇，不僅侵害勞工私權，也會對工會組織及其活動所產生不當影響或妨礙，都可視為破壞正常勞資關係秩序之行為，該當第 5 款構成要件，而為該款所欲禁止的範圍。從而，氏者主張第 5 款「支配介入」行為類型應該採擴張性解釋，不僅是與雇主對工會組織運作的妨礙或干涉，同時也包括前述各款所稱「不利益待遇」之行為樣態。

觀察我國近年來不當勞動行為之實務案例，大部分非單一類型爭議，其中或有不利益待遇與支配介入，亦或有支配介入予拒絕團體協商等多種類型交錯之雇主不當勞動行為案例。就立法規範上，我國第 5 款的規範類型雖於法理上引日本

³³³ 台北大學法律學院勞動法研究中心主編，前揭註 76，頁 131。

³³⁴ 台北大學法律學院勞動法研究中心主編，前揭註 76，頁 132。

³³⁵ 台灣勞動法學會編，前揭註 59，頁 319-320。

法規範稱其為「支配介入」，然就該法條規定之文字而言，係以「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」為其要件，解釋上則使個別勞工（通常是重要工會幹部）因工會活動之理由受之「不利益待遇」更易進入該第 5 款要件之射程範圍。

或有論者言道，基於勞資關係的流動性與認識的主觀性，就雇主行為之目的或意圖而言，「不利益待遇」與「支配介入」兩者經常同時存在或相伴而生，不僅兩者之界線難定，實際上將該行為樣態予以區別的結果亦難有強化規範雇主個別不法行為之效果³³⁶。此外，在我國不當勞動行為法制採取裁罰主義之政策下，如就申請人（勞方）之救濟利益考量，申請人對於來自雇主所為任何型態的壓制行為，自無須經辨明個別的雇主行為該當之不當勞動行為性質之後始為救濟之主張。對此，本文持不同見解，認為「不利益待遇」與「支配介入」仍應區分，理由在於二者保護法益、構成要件不同，本應分別判斷；且如果當事人對裁決結果不服，前者係循民事訴訟程序、後者係循行政爭訟程序，二者救濟途徑不同。再者，如裁決會與法院不詳加區分行為樣態，除判斷會有適用法條不當之嫌；一味適用概括條款第 5 款，使工會法第 35 條第 1 項第 1 款至第 4 款形同具文。

綜上所述，本文認為無需對「支配介入」區分狹義解釋及廣義解釋，而是認為「不利益待遇」屬於「支配介入」行為樣態之一，其理由分述如下：

- 一、工會法第 35 條第 1 款至第 4 款與第 5 款構成要件不同，本應分別判斷；實務上，一行為有同時符合二法條構成要件之可能。以不利益待遇為例，如受有不利益待遇之勞工為工會幹部，該不當勞動行為除侵害勞工個人權益，亦影響其執行工會職務或推行工會活動，對工會、組織或活動造成不當影響、限制或妨礙。
- 二、從目的解釋，第 5 款為防止雇主以其他方式妨礙工會成立、運作與自主性之概括條款，本不排除雇主或代表雇主行使管理權之人，以不利益待遇為手段進行前述妨礙行為。勞工行使團結權為工會團結權一部分，雇主若以不利益待遇限制或妨礙勞工行使團結權，同樣使工會團結權受有損害，該當第 5 款所欲禁止之雇主行為。

³³⁶ 台灣勞動法學會編，前揭註 59，頁 346。

三、從救濟角度觀之，如雇主該當第 5 款，依工會法第 45 條第 3 項可命雇主為一定行為或不作為，並得命其限期改正，屆期未改正者，得按次連續處罰，督促雇主遵守不作為義務，避免以相同手段一再侵害工會團結權。若排除不利益待遇於第 5 款射程範圍之外，僅得依工會法第 45 條第 2 項予以單次救濟，對勞工與工會保障稍嫌不足。

在確立不利益待遇為第 5 款支配介入行為樣態後，以下本文再細分為解僱、考績、調職、懲戒及其他不利益待遇五種子類別，分析不利益待遇構成第 5 款之判斷基準。

第一項 解僱

參與工會活動勞工與工會幹部雖不當然享有解僱豁免權，但若其參與工會活動之行為符合現行法律、團體協約或其他共同同意的安排，該行為屬行使團結權而受保護³³⁷。實務上，如雇主解僱行為涉及第 5 款，裁決會³³⁸與法院均先判斷解僱是否符合合法性，爾後判斷是否構成第 5 款支配介入行為。惟囿於本文研究範圍，以下僅對構成第 5 款事由分析討論，裁決書及法院判決中涉及解僱合法性判斷部分則略以帶過。

第一款 裁決會見解

本文歸納裁決會見解，雇主解僱行為構成第 5 款之事由可分為三類：針對工會活動或工會幹部、對工會任務執行或工會活動進行造成負面影響、濫用解僱權，茲分述如下。

一、針對工會活動或工會幹部

如雇主解僱行為係針對工會活動或工會幹部，則客觀上足以使勞工、工會幹部心生畏懼，不敢擔任工會幹部、對執行工會會務有所顧慮、降低參與工會活動

³³⁷ 參考 101 勞裁 46：「國際勞工組織依據憲章第 26 條規定，為處理會員國違反第 87 號『結社自由與團結權保障公約』以及第 98 號『團結權與團體協商公約』之申訴案件，所成立之結社自由委員會作成之『結社自由委員會決定及原則摘要』（2006 年版）第 800 項載明：『結社自由委員會提請注意 1971 年之勞工代表公約（第 135 號）及建議書（第 143 號），其明白地建立，事業單位勞工代表對其任何侵害之行為，應享有有效之保護，包括基於其為勞工代表或工會會員之資格或活動或參與工會活動而為之解僱，只要其行為符合現行法律或團體協約或其他共同同意的安排。』以及第 801 項：『一個勞工或工會幹部不應因其工會活動而受到侵害之原則，並不意味一個擁有工會職務之人員，不論環境條件均能取得解僱之豁免權。』」

³³⁸ 在解僱合法性方面，裁決會係以形式合法性與實質合法性二者為判斷，前者涉及是否符合勞基法第 11 條經濟性解僱、第 12 條懲戒性解僱等法定事由，後者則判斷雇主解僱是否為合宜裁量、是否符合解僱最後手段原則。

意願，進而引發寒蟬效應，對工會活動組織造成負面影響，構成第5款。參考102勞裁18：「在懲戒解僱之場合，是否成立不當勞動行為，其判斷基準應就該受懲戒解僱之勞工在工會中的地位、參與活動內容、雇主平時對工會的態度等集體勞動關係的狀況、所為不利之待遇的程度、時期及理由之重大性等因素加以綜合判斷。因此，雇主縱使依據勞動契約或工作規則，對於懲戒處分具有裁量權限，如依上述之判斷基準，認為雇主懲戒解僱之行為存在不當勞動行為之動機時，即有構成不當勞動行為之可能。」雇主即便因勞動契約或工作規則而有懲戒權，但若其行使懲戒權同時具有不當勞動行為動機，仍有構成第5款之可能。其中勞工在工會中地位、參與活動內容、雇主所為不利之待遇的程度，可以判斷該不利益行為對工會活動影響程度，以及對工會團結權侵害是否過甚；雇主平時對工會的態度等集體勞動關係的狀況，可以判斷雇主是否有不當勞動行為動機；雇主行為之時間點與理由之重大性，可以判斷是否對工會幹部、工會活動有針對性，客觀上是否足以引發寒蟬效應，而對工會組織或活動造成負面影響。

該裁決亦指出：「參酌解僱行為之前緊密的時間連結點上觀察解僱行為及其他所發生之行為間之關連性。就結論而言，整體上實足認定相對人有『連續於短時間內密集針對工會及其幹部為不利之待遇及支配介入行為』」從而，雇主於工會活動翌日做出懲戒解僱處分，時間上具有密接性，明顯針對工會活動且表達反工會意圖³³⁹；受不利益待遇者為工會重要幹部，而非所有參與工會活動者，明顯針對工會幹部身分給予不公平或過重之不利益處分³⁴⁰，二者皆會使勞工、工會幹部心生恐懼而引發寒蟬效應，構成第5款支配介入行為。

此外，雇主處分若有違過往相同案例³⁴¹，而給予本次工會活動之員工或工會幹部給予較重處分，亦可判定其處分行為對工會活動或工會幹部有針對性，客觀足以印發寒蟬效應而構成第5款³⁴²。相對地，如雇主解僱符合法定事由、解僱最

³³⁹ 106勞裁42、106勞裁70、109勞裁15、109勞裁40同旨。

³⁴⁰ 103勞裁8103勞裁39、105勞裁1、105勞裁31、106勞裁33、106勞裁58、106勞裁69、107勞裁63、107勞裁76、109勞裁15、109勞裁46、109勞裁55、110勞裁27同旨。

³⁴¹ 參考109勞裁15：「相對人亦自承過去所屬員工若有偽造客戶簽名之情形，多為記過處分，尚不至於解僱。故觀之相對人系爭處分與過去同種事例之處理方式顯有不同，明顯為差別之不利對待，且依一般社會通念判斷已超過合理之程度，足見相對人確實對於申請人具有不當勞動行為之意思。」

³⁴² 106勞裁47、109勞裁15同旨。

後手段原則，且並非針對工會幹部或工會活動³⁴³，則評價上無不當勞動行為之動機，不構成第 5 款。

綜上所述，本文歸納裁決書見解，雇主解僱行為是否針對工會活動或工會幹部，可由幾個面向觀察：一，時間密接性。如雇主解僱行為時點密接於工會活動之後，綜合勞資脈絡與關係，可以判斷雇主解僱行為是否帶有反工會意思或針對工會活動；二，個案針對性。如雇主有違過去相同案例之裁量基準，給予工會幹部較重解僱處分，應認該行為對工會幹部具有針對性；三，對象針對性。相同行為之不同勞工，如雇主僅給予工會幹部較重之解僱處分，應認為對於工會幹部具有針對性。

二、對工會任務執行或工會活動進行造成負面影響

個案中，如雇主解僱行為對工會會務執行、工會活動造成負面影響，當屬第 5 款之不當勞動行為。如 101 勞裁 31：「申請人劉亞平擔任教審會委員，均係踐行申請人工會之法定、章定任務，而為申請人重要工會活動之一部分，此當為身為主管機關之相對人高雄市政府及教育局職務上所認識，竟仍未遵守「高雄市政府教育審議委員會設置要點」第 7 點規定而解聘申請人教審會委員職務，實質上已經影響、妨礙申請人工會執行工會任務，故該當工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當影響、妨礙申請人工會之活動自明」申請人因擔任工會理事長而獲聘教審會委員，受「高雄市政府教育審議委員會設置要點」保護任期，其執行教審會職務亦屬工會活動一部分；相對人高雄市政府未依規定解僱申請人，使其喪失工會理事長、教審會委員資格，該解僱行為除違背法規命令而屬不合法，亦影響教審會職務之推動而對工會活動造成不當影響³⁴⁴，構成第 5 款。

此外，如受不利益者為工會指標性人物，如工會發起人³⁴⁵、工會理事長³⁴⁶等，其受不利益之情事將對勞工與工會幹部產生較大心理壓力，更可能引發寒蟬

³⁴³ 102 勞裁 10 參照。

³⁴⁴ 104 勞裁 20、104 勞裁 35、105 勞裁 33、105 勞裁 48、109 勞裁 19、109 勞裁 41 同旨。

³⁴⁵ 參考 106 勞裁 20：「相對人之所以資遣申請人，其動機乃因申請人於 105 年 12 月 1 日寄發籌組工會之電子郵件予相對人新竹廠區之全體同事所來，相對人資遣申請人之行為，已構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款對於勞工組織工會而解僱之不當勞動行為。」裁決會雖僅判斷構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款，惟本文認為雇主解僱申請人係因其發信全體員工籌組工會，故該解僱行為明顯針對工會成立活動與工會申請人，對工會成立造成不當影響或妨礙，亦應構成第 5 款。

³⁴⁶ 108 勞裁 18、109 勞裁 26 同旨。

效應而構成第 5 款³⁴⁷。如 105 勞裁 28：「申請人係唯一內勤人員具名加入工會又擔任工會理事之人員，就相對人之內勤人員而言，申請人確實係屬於工會會員中之代表性及指標性人員，而相對人於 105 年 5 月 21 日終止與申請人間勞動契約之行為，已影響工會會務之運作，甚至因此可能造成寒蟬效應，故相對人之行為同時亦成立工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。」該案中，受解僱員工是唯一具名加入工會之內勤人員，並擔任工會理事，受企業內員工所關注，為指標型人物；從而，雇主解僱行為該員不但具有針對性，客觀上亦足以使員工心生恐懼、不敢加入工會或參與工會活動，引發寒蟬效應而構成第 5 款。

再者，參考 107 勞裁 7：「相對人一舉解僱 15 名會員，占全體會員之 37.5%，其中甚至包含兩名理事、一名監事，占理監事之半數，相對人支配介入工會的內部組織及營運，削弱工會行動之影響力，影響勞工對工會加入的意願，對申請人工會之組織、活動，有不當影響、妨礙或限制，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。」該案中，裁決會以解僱名單中工會幹部比例過高、且半數重要幹部遭解僱，認為對工會組織活動有不當影響而構成第 5 款。對此，本文認為如雇主解僱係屬合法，卻因構成第 5 款而受罰實屬冤枉；權衡下，裁決會或許可於工會重新選舉幹部期間，暫時保持解僱員工之工會幹部身分，以確保過渡時期工會會務與活動不受影響。

三、濫用解僱權

雇主人事權之行使，應符合正當行使原則，消極面上不可有權利濫用情事，積極面上應符合誠實信用原則。參考 101 勞裁 43：「申請人乃按往例於 101 年 6 月 19 日再次發函相對人繼續請求一次性會務假後，未到職上班；嗣相對人並未以口頭或書面通知申請人不擬核給 6 月份一個月之會務假等情事，並進而以……連續曠職達 15 日為由，通知解僱，據上論述，相對人所為該項解僱，該當工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款」該案中，除雇主違反勞動慣行，否准會務假申請構成第 5 款外；其未通知申請人未核准會務假情事，逕自認定申請人曠職 15 日，而以勞基法第 12 第 1 項第 5 款解僱申請人之行為，本文應認定其意圖以否准會務假製造申請人曠職事由，並予以解僱；其會務假否准權、解僱權係以侵害申請人勞

³⁴⁷ 105 勞裁 35 同旨。

動權益、工會團結權為目的，不僅構成權利濫用而非屬正當權利行使³⁴⁸，同時亦對工會其他幹部產生寒蟬效應，對工會職務執行與工會活動運作造成負面影響，該當第 5 款。附有論者，即便不符會務假申請規則，惟申請人未到班係為執行工會職務，判斷上應屬有正當理由而不該當勞基法第 12 第 1 項第 5 款，雇主自始便無解僱權可言。

又如 110 勞裁 20 所謂：「相對人捨前述較輕之小過、大過之懲處裁量手段不為，逕直接施以申請人最嚴重之手段予以解僱之處分，不僅與相對人自行制訂之前述工作規則規定相違，亦難認符合解僱最後手段性原則」該案中，雇主給予工會幹部之解僱行為，不僅違反自身所訂工作規則，亦不符合解僱最後手段性原則，欠缺形式與實質合法性，本文認為雇主自始便無取得解僱權利。退一步言之，縱使雇主取得解僱權，其係以侵害勞工權益、工會團結權之目的行使，亦構成濫用權利而不受法律保護。

相對地，參考 107 勞裁 7：「相對人就申請人馮○○之本件系爭行為，於 106 年 11 月 24 日發函以其肢體行為，依勞動基準法第 12 條第 2 項第 2 款之規定，解僱申請人馮○○（相證 6），難謂具有不當勞動行為之動機，當無由構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為」該案中，雇主係因勞工對企業主管暴力行為而予以解僱，無不當勞動行為動機，目的、手段皆出於合宜裁量，屬正當行使解僱權³⁴⁹而不構成第 5 款。

第二款 法院見解

關於雇主解僱行為涉及第 5 款部分，裁決書共計 40 件，當中 20 件進入司法訴訟程序，1 件³⁵⁰因法院認為裁決會事實調查未臻明確而遭廢棄，其餘 19 件³⁵¹為法院所維持。分析法院判斷雇主行為構成第 5 款之理由主要有二：一、是否針對工會活動成員或工會幹部，引發寒蟬效應；二、是否對工會的組織、活動有不當影響、妨礙或限制；三、雇主行使解僱權是否有違比例原則，茲分述如下。

一、針對工會活動成員或工會幹部

³⁴⁸ 101 勞裁 46 同旨。

³⁴⁹ 108 勞裁 40 同旨。

³⁵⁰ 108 勞裁 40 同旨。

³⁵¹ 104 勞裁 20、105 勞裁 12、105 勞裁 20、105 勞裁 28、105 勞裁 35、105 勞裁 48、106 勞裁 20、106 勞裁 33、106 勞裁 47、106 勞裁 58、106 勞裁 59、106 勞裁 60、106 勞裁 69、106 勞裁 70、107 勞裁 7、107 勞裁 63、107 勞裁 76、109 勞裁 15、109 勞裁 41。

法院肯認裁決會見解，如雇主行使解僱權係針對工會活動成員、工會幹部或工會指標型人物³⁵²，則客觀上亦足以使員工心生恐懼、不敢加入工會或參與工會活動，引發寒蟬效應而構成第 5 款³⁵³。此外，如雇主行使解僱權是以「勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務」為原因基礎，則可認為其是針對工會幹部、參與工會活動之人所為報復行為³⁵⁴，除主觀有不當勞動行為認識，客觀亦足以引發寒蟬效應，構成第 5 款³⁵⁵。

二、對工會任務執行或工會活動進行造成不當影響、妨礙

個案上，如雇主解僱行為削弱工會影響力、造成大量會員退會，客觀上當已發生不當影響工會組織、活動之結果，該當第 5 款。如臺北高等行政法院 107 年度訴字第 839 號判決：「原告已將所有工會幹部停班、解僱，其所為實已削弱工會行動的影響力，減損桿弟參與工會的意願。此觀原告於 106 年 11 月 6 日公告後，已有大量會員陸續退出工會，並與原告簽立委任契約……是原告 106 年 11 月 6 日、8 日及 16 日公告解僱的行為，除構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款的不當勞動行為外，亦對參加人工會的組織、活動，有不當影響、妨礙或限制，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款的不當勞動行為」

三、雇主行使解僱權是否有違比例原則

此外，部分法院判決係以比例原則、利益衡量判斷雇主行使解僱權是否適當，如臺北高等行政法院 109 年度訴字第 517 號判決：「徵諸本院前述所示之見

³⁵² 臺北高等行政法院 106 年訴字第 143 號判決贊同 105 勞裁 28 見解。

³⁵³ 臺灣臺北地方法院 106 年勞訴字第 83 號民事判決、臺灣高等法院 106 年勞上字第 97 號民事判決、臺北高等行政法院 107 年度訴字第 716 號判決、最高法院民事判決 108 年度台上字第 2508 號、臺北高等行政法院判決 108 年度訴更一字第 80 號、臺北高等行政法院 106 年訴字第 1363 號判決、台北地方法院 109 年度簡字第 245 號行政訴訟判決、台北高等行政法院 109 年度訴字第 636 號判決、台北高等行政法院 109 年度訴字第 1372 號判決、台北高等行政法院 109 年度訴字第 1372 號判決同旨。

³⁵⁴ 參考臺北高等行政法院 106 年訴字第 1793 號判決：「參加人林馨怡參與工會活動，原告依工會法 36 條本應給予 25 天之會務公假，此會務公假，林馨怡乃在從事工會活動，其並非處在休息狀態中，但原告亦將之算入林馨怡個人之『休息時間』，並作為考核林馨怡出勤狀況及考績之基準，顯有打壓工會言論之實。……『本件原告因參加人林馨怡、朱良駿、張書元三人之工會活動舉行系爭評議會，最後並以違反工作規則為由決議作出記過及解僱等建議，當然會引發寒蟬效應，令其他空服員擔心日後若加入桃園市空服員職業工會、擔任該工會幹部、或參與該工會活動，亦可能遭雇主報復性懲戒甚至解僱，其妨礙桃園市空服員職業工會之組織及運作甚明』該案中，雇主將會務假納入考績考量，最後給予請會務假參加工會活動之勞工較低考績、依公司評議會給予記過和解僱建議，明顯針對參與工會活動之員工而為之報復性懲戒或解僱，客觀上已造成其他員工恐懼，引起寒蟬效應而構成第 5 款。」

³⁵⁵ 台北高等行政法院 109 年度訴更一字第 75 號判決、台北地方法院 109 年度簡更一字第 19 號行政判決、最高行政法院 109 年度上字第 345 號判決同旨。

解，猶須再依據本件個案事實，透過參加人進行解僱必要性與解僱侵害勞工團結權程度來衡量，以決定本件是否應認定為不當勞動行為」判斷上；如雇主解僱無正當理由，不符合目的適當性；如解僱無其必要性、或有其他替代手段，則不符手段必要性；最後，若侵害勞工團結權程度遠大於雇主行使解僱權之利益，則不符利益衡平原則。在雇主行使解僱權不符比例原則情況下，應評價其係以濫用解僱權為手段，對工會組織、活動造成負面影響而構成第 5 款³⁵⁶。

第二項 考績

績效考核，係指雇主對於所僱用之勞工在過去某段時間之工作表現或完成某一工作後，所做貢獻度之考核，並對勞工作具有之潛在發展能力作一評估，以瞭解勞工將來執行業務之配合性、完成度及前瞻性，屬人力資源管理體系中開發管理之一環。一般而言，雇主對所僱用之勞工多設有績效考核制度，對於雇主而言，不但可以作為獎懲、人事異動、薪資調整、獎金給付、教育訓練及業務改善等之依據，亦可以作為激勵員工工作情緒，進而提高組織士氣，推動組織發展及發揮企業之精神（101 勞裁 58 參照）。³⁵⁷

原則上，如雇主考核符合考績辦法或工作規則，無違反法律規定、非依據無關事實、或評定未逸脫考績評定之標準，裁決會與法院均尊重雇主行使人事考核權之裁量結果；惟雇主之考績評定若基於報復性、敵視公會之不當勞動行為動機，且對工會活動或組織造成負面影響，自得認定構成第 5 款之支配入行為。如前所述，勞工升遷、調薪、獎金等勞務待遇皆與雇主考核結果有關，本文便不再細分，合併於雇主考績行為是否構成第 5 款一起討論。

實務上，如雇主考績行為涉及第 5 款，裁決會³⁵⁸與法院均先判斷雇主考績行為是否為合宜裁量，爾後判斷是否構成第 5 款支配介入行為。惟囿於本文研究範圍，以下僅對構成第 5 款事由分析討論，雇主考績行為是否該當合宜裁量則略以帶過。

³⁵⁶ 臺北高等行政法院 106 年訴字第 1030 號判決同旨。

³⁵⁷ 台北地方法院 91 年度勞訴字第 57 號民事判決、台灣高等法院 91 年度勞上字第 42 號民事判決、台灣高等法院 96 年度上更（一）字第 14 號判決同旨。

³⁵⁸ 在解僱合法性方面，裁決會係以形式合法性與實質合法性二者為判斷，前者涉及是否符合勞基法第 11 條經濟性解僱、第 12 條懲戒性解僱等法定事由，後者則判斷雇主解僱是否為合宜裁量、是否符合解僱最後手段原則。

第一款 裁決會見解

本文歸納裁決會見解，雇主考核行為構成第 5 款之事由與前述雇主解僱行為相同，可分為三類：針對工會活動或工會幹部、對工會任務執行或工會活動進行造成負面影響、濫用考核權，茲分述如下。

一、針對工會活動或工會幹部

如同雇主解僱之不當勞動行為，倘若雇主考績行為具有針對性，包括時間密接於工會活動前後、針對工會幹部、或針對參與工會活動之人員，致使勞工受有不能升遷、降薪、不能獲取獎金等不利益待遇，客觀上足以引發寒蟬效應而構成第 5 款。如 103 勞裁 11：「相對人將上開依法保障之言論作為考績丙等之理由，明顯具有不當勞動行為之故意或動機，進而為不利於申請人莊○○之待遇，已逸脫合理之裁量範圍，對工會之活動予以不當之影響、妨礙或限制，應構成工會法第 35 條第 1 項第 1、5 款之不當勞動行為，申請人工會及申請人莊○○之請求，為有理由。」雇主以發表工會言論作為考績丙等理由，顯是針對工會幹部、工會活動而給予不利益待遇，主觀上帶有反對、敵視工會意味，客觀上將使勞工心生畏懼，不敢參加工會組織或活動而引發寒蟬效應，對工會組織或活動造成負面影響，構成第 5 款³⁵⁹。

二、對工會任務執行或工會活動進行造成負面影響

個案中，工會如能舉證雇主考績行為對工會運作造成不當影響，則構成第 5 款支配介入行為。106 勞裁 19：「申請人長期擔任企業工會理事職務，並曾被指派為人事管理委員會代表、勞資會議代表、團體協約協商會議代表、職工福利委員會代表及勞退基金管理委員會代表等重要工會職務，則自雙方勞資關係之脈絡言之，相對人所為考績評定難謂對於企業工會會務之進行及運作無不當影響，甚至可能造成寒蟬效應，故相對人前開評定行為亦同時構成立工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。」³⁶⁰

此外，會務假除涉及勞務減免，亦與降低績效目標有關。如雇主績效評量標準未排除勞工因會務假而未執行勞務部分，則無疑以考績行為變相懲罰請會務假

³⁵⁹ 100 勞裁 23、102 勞裁 57、102 勞裁 58、102 勞裁 59、103 勞裁 5、103 勞裁 38、103 勞裁 42、105 勞裁 12、105 勞裁 15、105 勞裁 20、105 勞裁 31、105 勞裁 36、105 勞裁 52、106 勞裁 19、107 勞裁 18、107 勞裁 27、107 勞裁 28、107 勞裁 39、107 勞裁 54、107 勞裁 75、108 勞裁 27、109 勞裁 14、110 勞裁 33 同旨。

³⁶⁰ 101 勞裁 15、104 勞裁 10、105 勞裁 17、106 勞裁 2、108 勞裁 13、109 勞裁 11 同旨。

執行工會職務之勞工，將降低勞工申請會務假執行會務之意願，對工會任務執行或工會活動進行造成負面影響，構成第 5 款。如 110 勞裁 40：「雇主一方面給予勞工會務假，另一方面又以勞工提供之勞務較未申請會務假時少，從而評定員工之貢獻度較低而影響員工之報酬，豈非容任雇主以操作報酬給付之方式，來左右勞工參與工會之意願（本會 110 年勞裁字第 1 號裁決決定參照），從而使工會法第 36 條第 2 項對於企業工會會務公假保障之立法目的喪失，故對人於 110 年 2 月變更 PEP 績效獎金計算辦法之行為，顯對行使會務假之工會法上所保障之權利造成顯著之限制，其後果將造成相對人員工不願意申請會務假以推展申請人之工會活動，核屬對工會組織或活動有不當影響、妨礙或限制之行為，亦構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為」³⁶¹

三、濫用考核權

如前述解僱案例，雇主行使人事考核權亦不可有權利濫用情事，如 107 勞裁 28：「相對人綜合評量申請人吳甲○○、吳乙○○、連○○106 年度工作表現，按總團部規定給予考績評核，並據此核發年終獎金，難謂有何悖於客觀事實，而有逸脫合理裁量範圍之情事，自無構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為。申請人此部分之主張，難認有據」該案中，雇主考核符合總部規定，且考績結果是根據年度工作表現，非出於針對工會幹部、工會活動等無關事實，屬合宜裁量而無濫用雇主考核權，不該當第 5 款³⁶²。

第二款 法院見解

在判斷雇主考績行為是否構成第 5 款，法院同樣係以是否針對工會幹部或工會活動³⁶³、是否對工會任務執行或工會活動進行造成負面影響³⁶⁴為判斷，本文便不再贅述。

³⁶¹ 100 勞裁 12、109 勞裁 6、109 勞裁 13 同旨。

³⁶² 106 勞裁 3、106 勞裁 23、106 勞裁 52、106 勞裁 65、107 勞裁 4、107 勞裁 15、107 勞裁 29、107 勞裁 33、108 勞裁 16、108 勞裁 38、108 勞裁 39、109 勞裁 11、109 勞裁 51、110 勞裁 13 同旨。

³⁶³ 臺北高等行政法院 104 年訴字第 348 號判決、最高行政法院 106 年判字第 165 號判決、臺北高等行政法院 104 年訴字第 389 號判決、臺北高等行政法院 104 年訴字第 1484 號判決、臺北高等行政法院 107 年度訴字第 1491 號判決、台北高等行政法院 110 年度訴字第 7 號判決同旨。

³⁶⁴ 最高行政法院 106 年判字第 223 號判決同旨。

第三項 調職

雇主基於勞動契約或工作規則之規定而有人事權，可對勞工安排職務以符合企業需求；惟該權利行使仍應受權利濫用禁止原則之規範。實務上，裁決會與法院均以調職五原則、是否侵害勞工人格權，判斷調職命令是否有權利濫用情事，爾後判斷是否構成第 5 款支配介入行為。惟囿於本文研究範圍，前者本文僅略以待過，僅針對雇主調職行為構成第 5 款之事由分析。

第一款 裁決會見解

本文歸納裁決會見解，雇主調職行為構成第 5 款之事由與前述雇主解僱行為相同，可分為三類：針對工會活動或工會幹部、對工會任務執行或工會活動進行造成不當影響與妨礙、濫用人事調職權³⁶⁵。

在針對工會活動或工會幹部方面，參考 100 勞裁 6：「按相對人將擔任工會核心幹部之申請人及李甲○○調職，對於相對人同仁將造成寒蟬效應，妨害工會之組織活動自明，查工會法第 35 條第 1 項第 5 款：雇主或代表雇主行使管理權之人不得有「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」之行為，相對人系爭調職行為顯已該當工會法第 35 條第 1 項第 5 款支配介入之行為，依同條第 2 項無效。就此，申請人雖主張相對人之調職該當工會法第 35 條第 1 項第 1 款不利益待遇，惟本會自得本於所調查之事實後認定系爭調職該當第 5 款支配介入，不受申請人主張之拘束。」該案中申請人雖僅主張工會法第 35 條第 1 項第 1 款，惟裁決會認為雇主針對工會核心幹部調職，不僅使該員工需適應新工作環境、重新學習新職務，較無心力參與工會活動而對工會會務運作或活動進行造成負面影響，亦引發寒蟬效應³⁶⁶，同樣該當第 5 款。

在不當影響或妨礙工會任務、工會活動方面，基於勞基法第 10 之一條調職五原則，裁決會考量的事實與雇主解僱、考績行為稍有不同；如雇主調職是否有妨礙工會活動動機、工資及勞動條件是否不利益變更而引發寒蟬效應、調動地點是否過遠致工會會務推動有所滯礙等，綜合判斷是否構成第 5 款。如 105 勞裁 1：「新工作地點與工會會址僅 2 分鐘路程，遇有緊急事務時，申請人袁○○亦得即時

³⁶⁵ 102 勞裁 42 參照。

³⁶⁶ 103 勞裁 15、104 勞裁 42、104 勞裁 50、105 勞裁 23、106 勞裁 59、106 勞裁 60、107 勞裁 68、109 勞裁 43、110 勞裁 1 同旨。

至原工會會址處理工會事務，則相對人將其調離工會會址至總務課辦公，尚難認為有何不當影響、妨礙或限制勞工團結權活動或干涉申請人工會自主運作之情形……自客觀上觀察，相對人調動工作地點之行為並未對申請人有何之不利益，亦與拒絕未經同意調動之工會活動無直接關連，更未影響工會事務之處理，故尚不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之規定。」³⁶⁷

第二款 法院見解

在判斷雇主調職行為是否構成第 5 款，法院同樣係以是否針對工會幹部或工會活動³⁶⁸、是否對工會任務執行或工會活動進行造成不當影響與妨礙為判斷³⁶⁹，本文便不再贅述。

第四項 懲戒

個案上，如懲戒處分依一般社會通念判斷已超過合理之程度，並認為存在不當勞動行為之意思時，即有構成不當勞動行為之可能（101 勞裁 1 參照）。實務上，裁決會與法院先判斷雇主是否具備懲戒權源、懲戒處分是否合理適當，爾後判斷雇主懲戒行為是否構成第 5 款不當勞動行為。以下，分別討論裁決會與法院如何判斷雇主懲戒行為是否構成第 5 款。

第一款 裁決會見解

本文歸納裁決會見解，雇主懲戒行為構成第 5 款之事由與前述雇主解僱行為相同，可分為三類：針對工會活動或工會幹部、對工會任務執行或工會活動進行造成不當影響與妨礙、濫用懲戒權。

在針對工會活動與會幹部方面，參考 107 勞裁 46：「而申請人張○○係於私密性、不公開臉書社團發表屬工會活動之言論，卻遭相對人約談、建議予以懲處，相對人顯有刺探工會會員於工會不公開臉書所發表言論之行為。且相對人之上開行為，更會造成寒蟬效應，導致申請人會員與工會幹部，因畏懼事後算帳而不敢於不公開臉書上發表言論，顯係不當影響、妨礙或限制工會活動，核其行為亦構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。」該案中，雇主約談員工、詢問不公開臉書社團言論，不僅構成雇主監視、刺探工會活動之不當勞動行為；其該

³⁶⁷ 107 勞裁 67、108 勞裁 21、108 勞裁 45、109 勞裁 42 同旨。

³⁶⁸ 臺北高等行政法院 103 年訴字第 1554 號判決、臺北高等行政法院 106 年訴字第 32 號判決、臺北高等行政法院 108 年度訴字第 1075 號判決同旨。

³⁶⁹ 臺北高等行政法院 105 年度訴字第 995 號判決同旨。

針對該言論所做出之懲處行為，亦可認為是針對工會活動，致使員工不敢發言或參與工會活動，引發寒蟬效應而構成第 5 款³⁷⁰。

在不當影響或妨礙工會任務、工會活動方面，參考 105 勞裁 36：「相對人引用該規定懲處申請人爭取合法勞動條件之工會活動，已經形同禁止勞工從事工會活動，不論申請人之主張是否出於錯誤，該等規定顯屬不當，應認為構成不當勞動行為」本文認為，勞工參與工會活動如屬正當行使團結權，應受工會會保護；於此情況下，如雇主制定工作規則懲處參與工會活動勞工，該工作規則因違反法規命令無效，雇主自始便無從由該工作規則取得懲戒合法權源。此外，即便雇主主張出錯誤而制定該工作規則，亦應認識該懲戒行為將對工會活動有所不當影響，並引發寒蟬效應，該當第 5 款³⁷¹。

在雇主是否濫用懲戒權方面，參考 107 勞裁 3：「相對人於 106 年 10 月 13 日要求申請人袁○○先行出具悔過書表達悔意之行為及就申請人袁○○於 105 年 7 月 27 日至 12 月 20 日間各次之會務公假申請，未再為准駁之表示，即為懲戒之行為，難謂對於申請人工會會務之進行及運作無不當影響，甚至可能造成寒蟬效應，故相對人前開行為亦同時構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。」該案中，雇主未告知申請人否准會務假，即以工作未到班懲處申請人。即便雇主依勞動契約或工作規則有懲戒權，但其未告知員工即懲處之行為，難謂無不當目的、或以不正手法行使權利，客觀上亦足以引發寒蟬效應，對工會組織與活動造成負面影響，構成第 5 款³⁷²。

第二款 法院見解

在判斷雇主懲戒行為是否構成第 5 款，法院同樣係以是否針對工會幹部或工會活動³⁷³、是否對工會任務執行或工會活動進行造成不當影響與妨礙為判斷³⁷⁴，本文便不再贅述。

³⁷⁰ 101 勞裁 72、102 勞裁 59、105 勞裁 20、107 勞裁 2、107 勞裁 10、107 勞裁 11、107 勞裁 14、108 勞裁 42、108 勞裁 47、110 勞裁 2 同旨。

³⁷¹ 106 勞裁 14、107 勞裁 67 同旨。

³⁷² 106 勞裁 8、107 勞裁 23、109 勞裁 35 同旨。

³⁷³ 中壢簡易庭 106 年壠勞簡字第 27 號民事判決、臺北高等行政法院 107 年度訴字第 1168 號判決同旨。

³⁷⁴ 最高行政法院 109 年度上字第 208 號判決同旨。

第五項 其他不利益待遇

參考本文收集裁決書，除解僱、考績、調職及懲處，雇主其他不利益待遇行為尚包括因參與團體協商而調整職務³⁷⁵、取消優惠機票³⁷⁶等。裁決會同樣以是否針對工會幹部或工會活動、是否對工會組織造成負面影響，判斷有無構成第 5 款。如 108 勞裁 19：「本會認定相對人在申請人罷工箭在弦上之際，公告自罷工首日起算 3 年期間暫時停止所有員工及眷屬優惠機票之作為，堪認係以不相當之懲罰手段，離間、警告申請人會員不得參與罷工，顯然具有高度針對性，具有不當勞動行為之認識，不僅對擬參與罷工之申請人會員直接造成不利對待，且業已不當介入、影響、妨礙申請人即將發動之罷工，該當工會法第 35 條第 1 項第 4 款、第 5 款所定之不當勞動行為甚明。」優惠機票屬航空業特殊福利，雖無勞務對價性、不屬薪資一部分；惟員工及眷屬使用優惠機票之減免金額可能該當數月薪資，若雇主取消優惠機票，員工為維持以往生活娛樂之開銷，將額外支出數月薪資而受有金錢上之巨大不利益。從而，雇主針對參與罷工活動員工取消優惠機票，客觀上足以引發寒蟬效應，該當第 5 款。

相對地，如雇主非針對工會幹部或參加罷工之員工給予不利益待遇，其行使人事權合理有據且可以讓員工信服，無所謂引發寒蟬效應，不構成第 5 款³⁷⁷。

第六項 特徵與問題點——針對性與寒蟬效應之舉證與評價

統計本文蒐集裁決書，雇主不利益待遇涉及第 5 款案件計有 137 件，佔全部第 5 款³⁷⁸案件 49.8%，足見雇主不利益待遇案件類型之重要性。

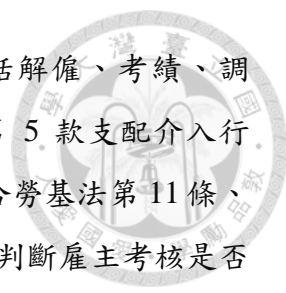
關於工會法第 35 條第 1 項第 1 款至第 4 款與第 5 款關係，基於以下考量，本文認為不利益待遇屬第 5 款行為樣態：一、構成要件不同，雇主不當勞動行為可能同時符合不利益待遇與支配介入法規範；二、目的解釋上，第 5 款為概括條款，本不排除不利益待遇為支配介入之類型，雇主以不利益待遇侵害勞工權益，亦可能同時侵害工會團結權，而為第 5 款所禁止；三、救濟途徑不同，若將不利益待遇排除於第 5 款判斷，僅得依工會法第 45 條第 2 項予以單次救濟，對勞工與工會保障稍嫌不足。

³⁷⁵ 105 勞裁 15 同旨。

³⁷⁶ 106 勞裁 48、107 勞裁 42、108 勞裁 19、108 勞裁 39 參照。

³⁷⁷ 台北高等行政法院 109 年度訴字第 684 號判決參照。

³⁷⁸ 本文蒐集裁決書中，涉及第 5 款者共 275 件。



判斷上，裁決會與法院均會先判斷雇主行使人事權（包括解僱、考績、調職、懲戒及其他人事管理權）是否合法，爾後判斷是否構成第 5 款支配介入行為。在解僱部分，分為形式合法性與實質合法性，判斷是否符合勞基法第 11 條、第 12 條法定解僱事由及解僱最後手段必要原則；在考績部分，判斷雇主考核是否基於工作表現而為合宜裁量；在調職部分，判斷是否符合調職五原則與是否侵害勞工人格權；在懲戒部分，判斷雇主是否有懲戒權源、懲戒是否為合理裁量等；除判斷是否構成不利益待遇之不當勞動行為外，亦可評價雇主是否濫用人事權、違反正當權利行使原則或比例原則，以不利益待遇為手段對工會組織或活動造成不當妨礙、影響，而構成第五款。

此外，實務亦會以針對性、不當影響工會會務運作與工會活動進行，作為第 5 款判斷基準。在針對性部分，本文歸納實務見解，主要可分為時間密接性、個案針對性及對象針對性等，判斷雇主針對工會活動或幹部之不利益待遇是否引發寒蟬效應。在不當影響工會會務與活動方面，依不同不利益待遇類型，實務著重事實略有不同，如解僱案例，勞方須舉證勞工或幹部喪失會員資格，是否不利會務推行；在調職案例，新舊上班地點使否使勞工處理會務花費更多時間、成本；在考績、懲戒案例，雇主不利益待遇是否降低勞工參與工會活動意願，使工會活動窒礙難行等。就此，本文冀望能協助勞資雙方舉證相關事實，使紛爭程序中能聚焦爭點、節省雙方勞力時間與花費。

第三節 單以勞工為對象之支配介入行為審查基準

分析支配介入案件類型，當中以不利益待遇為最大宗，計有 137 件且佔全部案件 49.8%；除佐證本文所述不利益待遇為第 5 款行為樣態外，亦可發現實務上雇主常以不利益待遇作為支配介入工會組織、活動之手段。因工會法第 35 條第 1 款至第 4 款與第 5 款構成要件不同，雇主對勞工之不利益待遇可能同時侵害勞工個人權益與工會團結權，如個案中勞工、工會主張不明確或不完整，裁決會或法院應予以闡明，以善盡當事人照顧義務、完善勞工與工會團結權之保護。

在判斷是否構成第 5 款支配介入行為，本文歸納裁決會和法院見解，其審查基準主要可分為四個面向，包括：破壞勞動慣行、違反正當權利行使原則、利益權衡及對工會活動造成不當影響、妨礙或限制。

一、破壞勞動慣行

雖工會法第 1 條及第 35 條第 1 項第 5 款之文義、立法目的均未提及勞動慣行，但實務於審查會務假爭議案件時，會以雇主是否片面更改勞動慣行判斷是否構成第 5 款。如同民法第 1 條規定，當法律未規定時，勞動慣行可以做為當事人和法官判斷基準。參考日本實務，勞動慣行的形成須符合三個要件³⁷⁹：（1）同種行為、事實在一定的範圍內被長期反覆持續地進行；（2）勞資雙方並未對之明示地加以排除或排斥；（3）該習慣乃依據勞資雙方的規範意識而被支持，特別是必須資方對該勞動條件具有決定權或裁量權者有意識到該習慣作為規範之實態。此外，本文認為勞動慣行尚須符合社會秩序與善良風俗，能被社會通念與一般人所接受，如該勞動慣行有剝削、壓榨或歧視勞工等情事，即應依違反民法第 72 條強制規定解釋為無效。

勞動慣行是穩定和諧勞資關係之基礎，如雇主片面更改勞動慣行，不僅引發勞方不滿、破壞既有穩定和諧之勞資關係；同時依社會通念與一般人理解，此慣行改變將衝擊過往工會進行模式、不利會務推展，從而對對工會活動造成負面影響，構成第 5 款之不當勞動行為。相對地，如雇主尊重勞動慣行，於變更時願意與工會協商，不僅有助於維持穩定、和諧勞資關係，亦可以提升勞工地位、減少勞資紛爭發生，也有益於於工會法第 1 條及第 35 條立法目的之達成。

二、違反正當權利行使原則

權利的行使，均受一定限制。如債權僅能對特定當事人主張；所有人僅於法令限制內，得自由使用、收益、處分其所有物，並排除他人干涉（民法第 765 條參照）。但在現代思潮下，權利本質具有具有社會性及公益性，除權利的存在不僅在於保障個人利益，亦須以維護社會公益、促進社會和諧發展為目的。因此，除個別規定之權利限制外，基於權利社會化概念，任何權利行使，均受到誠信原則限制。

民法第 148 條規定：「權利之行使，不得違反公共利益，或以損害他人為主要目的。行使權利，履行義務，應依誠實及信用方法。」該條文，揭示三項權利

³⁷⁹張義德（2013），〈代扣工會會費勞動習慣之廢棄與不當勞動行為之成立（上）——評行政院勞工委員會不當勞動行為裁決決定書勞裁（100）字第 1 號〉，《台灣法學雜誌》，217 期，頁 34-35。

行使原則：消極面上不可違反公益原則、權利濫用原則，積極面上須符合誠信原則³⁸⁰。

「權利之行使，不得以損害他人為目的」，為權利濫用禁止之原則。何時構成權利濫用，應就權利人因權利行使所能取得之利益，與他人及國家社會因其權利行使所受之損失，比較衡量以定之³⁸¹。在會務假案例中，雇主濫用會務假否准權，以無關事實或無正當理由拒絕工會幹部會務假之申請；在不利益待遇案件中，雇主針對工會幹部、參與工會活動成員給予解僱、不利考績、調職、懲處等不利益待遇，引發寒蟬效應；皆可認為雇主行使權利係以損害勞工或工會權益為目的，或個案上勞工或工會所受損害顯大於雇主行使權利獲得之利益，從而評價雇主行為具有不當勞動行為動機，對工會組織或活動造成負面影響而構成第 5 款。

在誠信原則判斷上可分為禁反言原則與相互體諒原則。前者，強調當事人間相互信賴及對於契約上目的的忠實履行。當事人不得為前後不一致行為而損害他方對於交易行為的合理期待；此部分可由實務保護勞動慣行得知，當一方違反勞動慣行時，其行為和權利行使即難謂符合誠信原則而不受法律保護。後者，係指當事人行使權利，應尊重、注意他方當事人利益，以保護他方當事人利益方式為之。如在會務假案例中，雇主變更過往會務假申請程序，影響既有工會活動推行，屬違反禁反言原則，對工會組織、活動造成負面影響而構成第 5 款。在相互體諒原則部份，於會務假案例中，裁決會及法院均認為工會幹部行使會務假申請權，應符合請假程序與善盡釋明義務、不可以濫用會務假規避提供勞務義務，並給予雇主審酌與調度人力時間、減少對雇主業務之衝擊，其背後具有尊重、保護他方當事人利益之意涵。

綜上所述，本文分析裁決會與法院判決見解，諸多案件類型不難發現其論述隱含正當權利行使原則之精神。如主觀上認定雇主具有不當勞動行為動機，本文認為亦是評價其行使權利是以侵害勞工或工會團結權為目的，抵觸禁止違反公益原則與權利濫用原則；客觀上，如雇主行為足以引發寒蟬效應、或對工會組織、

³⁸⁰ 陳聰富（2018），《民法總則》，二版，台北：元照，頁 427-435。

³⁸¹ 最高法院 71 年台上字第 737 號判例謂：「查權利之行使，是否以損害他人為主要目的，應就權利人因權利行使所能取得之利益，與他人及國家社會因其權利行使所受之損失，比較衡量以定之。倘其權利之行使，自己所得利益極少而他人及國家社會所受之損失甚大者，非不得視為以損害他人為主要目的，此乃權利社會化之基本內涵所必然之解釋。」

活動造成不當影響、妨礙或限制，其行使權利之手段亦欠缺正當性而違反誠實信用原則，構成第 5 款支配介入行為。相對地，如勞方違反正當權利行使原則，在雇主行使權利有正當理由、欠缺不當勞動行為動機情況下，其行為不構成第 5 款支配介入行為。

三、利益權衡

不當勞動行為爭議多來自於勞方行使團結權與雇主權利之衝突。一般情況下，勞資雙方之利益衝突可以藉由勞資協商自發調整而解決，但隨著利益多元化與利益需求無限化，當雙方利益衝突無法靠勞資協商解決時，國家公權力作為利益衝突解決手段就有其必要性。

不當勞動行為爭議中，如雙方行使權利皆符合正當權利行使原則，為解決利益衝突，便需要具有公權力之司法專業人士進行利益權衡。從而，裁決會、法院對個案中衝突的利益給予定義和評價，安排利益之優先順序、上下位階，決定何者權利應優先保護、何者權利應退讓、退讓程度為何等，進而形成衡量標準、評價規範，化解勞資雙方間的利益衝突、同時也平衡強勢方與弱勢方的地位³⁸²。

隨著資本主義社會的發展、經濟地位不對等的情況愈趨嚴重，勞工普遍處於弱勢；為避免勞工陷入經營困難，危及生存權、工作權時，國家即有義務積極介入調整並予以保護。參考我國憲法第 153 條第 1 項：「國家為改良勞工及農民之生活，增進其生產技能，應制定保護勞工及農民之法律，實施保護勞工及農民之政策」、工會法第 1 條：「為促進勞工團結，提升勞工地位及改善勞工生活，特制定本法。」，皆屬保障勞工之法律。保護團結權不僅具有前述保護弱勢目的，亦有穩定社會秩序功能，具有公益性質，個案上應優先於雇主私權受到保護。

然而，所謂利益衡量，並非針對衝突的權利進行取捨，使優先保護之權利無限擴張、或受限之權利完全無法行使而遭受損害；而是於個案上是衡量權利行使方獲益程度及權利退讓方受損程度，尋找合理、可被社會通念接受之衡平點。此概念本文認為與實務上肯認雇主負有「容忍義務」見解³⁸³相仿，

³⁸² MBA 智庫百科——利益平衡原則，<https://reurl.cc/VRQLX6>，（最後瀏覽日期 2022/11/01）。

³⁸³ 臺北高等行政法院 106 年度訴字第 1793 號判決：「工會活動在形式上即使與雇主之權限發生衝突，團結權因正當之行使而受到法律保護時，在一定範圍內，雇主對此應負有容忍與讓步義務。」

在會務假及不利益待遇案例中，如工會幹部於工作時間從事工會活動、合法取代其正常上班內容，乃工會法課以雇主之容忍義務，雇主人事權應受到限縮，不可據此給予解僱、不利考績、調職或懲處之不利益待遇。

四、對工會活動造成不當影響、妨礙或限制

所謂「不當影響、妨礙或限制」，乃法律對於雇主行為之評價，該法律評價應以客觀事實之一切情狀為基礎，且不能逸脫事實（100勞裁1參照）。至於應觀察那些客觀事實，最高行政法院 106 年度判字第 222 號判決引用「大量觀察法」，藉由觀察大量相關連之間接事實，包括過往勞資關係與互動脈絡、勞工在工會中之地位、參與活動內容及雇主平時對工會之態度，判斷勞資雙方是否處於緊張狀態、雇主义觀上是否具有不當勞動行為動機；藉由觀察雇主行為時點、是否具有正當理由、不利益待遇程度及是否有別於過往同種事例之處理方式，綜合判斷對工會之成立、組織或活動造成不當影響、妨礙或限制。有關學說與法院對「大量觀察法」之見解，詳見本文第三章第四節。

本文分析裁決書構成第 5 款之事由，不同案例中雇主行為是否評價為「不當影響、妨礙或限制」，考量之客觀事實略有不同。在不利益待遇案件類型中，著重在雇主行為時點是否密接於工會活動後，是否針對工會發起人、工會幹部或參與工會活動之成員等，使勞工心生恐懼、不敢入會、萌生退會意念或降低其參加或支持工會活動意願，引發所謂寒蟬效應；在會務假案例中，著重在雇主行為是否介入工會事務、干預工會組織運作而侵害工會自主性。

考量裁決會與法院多以「未舉證對工會成立、組織或活動有何不當影響、妨礙或限制」駁回裁決申請或判斷不構成第 5 款；分析不同案件類型著重之不同客觀事實，不僅有助實務對雇主行為作出法律評價，亦可提供勞資雙方裁決與訴訟上舉證方向、聚焦於重要事實之認定，進而節省爭訟時間與花費。實務上，雇主支配介入行為多樣化且複雜，隨著社會文化變遷、新科技與新形態經濟活動，未來顯可預見有新的支配介入行為樣態，實務上如何舉證及評價雇主行為，值得吾人持續觀察與研究。

第六章 對工會活動之支配介入——單以工會為對象

除以勞工為對象，雇主支配介入行為亦可能以工會為對象，意圖對會務、工會活動進行妨礙或造成負面影響，包括反工會言論、拒絕工會協商、違反中立義務及雇主設管理權等案件類型，以下分別詳述之。

第一節 反工會言論

「工會針對雇主所為之批評言論的發動，乃屬工會活動自由的範疇，其事實如果為真實，該內容縱使較為誇大或激烈，雇主大可利用其比工會更有效的言論管道，對於工會的言論加以澄清或回應已足，不可以此理由來否定工會言論的正當性，進而發動人事權給予工會幹部不利之待遇。」¹⁰¹勞裁4參照³⁸⁴。基於確保工會存續、爭取勞工條件、提升勞工地位與揭露公司不法等目的，工會藉由言論或行動表達工會意思，其形式不論是積極表意、抑或消極不表意，均應受到憲法上言論自由及團結權保障。

然而，工會言論難免侵犯雇主名譽權、營業權等權益，雇主亦會發表澄清言論、行使人事權、管理權等捍衛自身權益，勞資雙方即產生權利衝突。基於勞動基本權保障，如何判斷雇主言行屬合理範圍、是否構成支配介入行為，學者林良榮參考日本學說與實務見解，認為可以下兩種情況判斷；一、若雇主其言論並未以採用威嚇或利誘的方式來壓制工會活動之進行，則雇主之言論自由自應受法律承認；二、即使雇主言論未達到壓制工會的程度，但如果顯然有妨礙工會活動之危險性存在，則可視之為不當勞動行為；具體衡量基準可就雇主言論所在的時期、場所、對象、方式、態度及內容等要素為綜合判斷³⁸⁵³⁸⁶。惟該見解是否能被我國實務所採納、實務判斷基準為何，即有分析裁決書與判決之必要。

第一項 裁決會見解

關於工會言論涉及第5款之裁決案件，本文共蒐集19件³⁸⁷，當中13件構成不當勞動行為、5件不構成、1件未對第5款³⁸⁸做出判斷。本文藉由分析裁決書見

³⁸⁴ 102勞裁4、103勞裁11同旨。

³⁸⁵ 台灣勞動法學會編，前揭註59，頁353-354。

³⁸⁶ 林良榮，前揭註14，頁137。

³⁸⁷ 101勞裁4、101勞裁40、101勞裁53、102勞裁4、103勞裁11、105勞裁32、105勞裁49、106勞裁20、106勞裁45、106勞裁58、107勞裁2、107勞裁46、107勞裁47、108勞裁14、108勞裁27、108勞裁28、108勞裁31、108勞裁39、109勞裁17同旨。

³⁸⁸ 105勞裁32同旨。

解，歸納裁決會係以正當權利行使、比例原則及雇主是否有敵視工會言論，判斷雇主行惟是否構成第 5 款。

一、正當權利行使原則

工會言論如涉及公益議題，且基於合理確非屬虛偽，該言論即具有正當性而優先保護，雇主負有忍受義務。如 105 勞裁 32：「申請人內容主要係維護修護工權益，其批判內容無虛偽不實而具正當性。又飛航安全亦為涉及公眾利益議題，申請人等對於其言論具合理確信，難謂有故意詆毀相對人名譽及信用之情事。申請人等言論既具正當性，相對人應有容忍之義務。」同時，該裁決復指出工會行使團結權、發表言論時應注意其措辭與方式，不可逾越社會容忍程度，避免侵害企業商譽權、營業權過甚，或有造成社會恐慌之虞。

在工會言論正當性方面，106 勞裁 45 參考司法院釋字第 509 號解釋及最高法院 102 年度台上字第 1999 號判決作出解釋，如工會言論具有公益性，且根據其合理查證資料有相當理由確信為真³⁸⁹，即便事實陳述錯誤，仍應認為具有正當性而受到保護；相對地，若工會言論係針對個人攻擊，則不具正當性。其裁決謂：『工會及工會會員所依據之事實大致為真實，或是有確信為真實之相當理由時，則工會之主張、批判、或訴求之言論，只要不是對於公司的董監事或管理者做不相當之個人攻擊，或是誹謗、中傷、暴露其私事，則應認為係正當之工會活動。……我國法院則認為，於言論涉及公共利益事務之報導，且業經合理查證，而依查證所得資料，有相當理由確信其為真實者，應認其已盡善良管理人之注意義務而無過失（最高法院 102 年度台上字第 1999 號判決參照），司法院大法官會議解釋字第 509 號亦認為：「惟行為人雖不能證明言論內容為真實，但依其所提證據資料，認為行為人有相當理由確信其為真實者，即不能以誹謗罪之刑責相繩。」……工會或工會會員所為之錯誤陳述不當然被排除而不受到保護，然該言論需有所據，且非明知為不實而故意為之，以便保障具有重要性之言論。』該案中，工會幹部於臉書故意發表與事實不符言論，工會行使團結權不具正當性；雇主因此所做出的職場紀律調查程序屬正當人事管理權行使，不構成第 5 款。

相對地，雇主同樣可以發表言論、行使人事權與管理權捍衛自身權益；若雇主係針對工會內容澄清、不至於對工會之組織、活動造成不當影響、妨礙或限制

³⁸⁹ 108 勞裁 31 同旨。

為，則雇主行使權利之目的、手段皆屬正當，不構成第 5 款。如 106 勞裁 58：「企業面臨經營危機，雇主尚有權表達自己事業經營的見解、方針，以爭取工會會員的支持，如果該言論未達到威嚇動搖工會、會員程度時，尚不構成支配介入。」³⁹⁰相較下，106 勞裁 20 個案中，工會發起人發信予全廠區員工徵求聯署卻遭雇主解僱，雇主人事權之行使係針對工會幹部而引發寒蟬效應，對工會成立或組織有不當妨礙、影響，構成第 5 款。

二、違反比例原則

在工會言論引發解僱爭議案件中，裁決會認為雇主可有其他管道澄清工會言論，逕自解僱發表言論之員工或工會幹部將造成寒蟬效應，對工會組織、活動產生不當影響而構成第 5 款。如 101 勞裁 4：「工會針對雇主所為之批評言論的發動，乃屬工會活動自由的範疇，其事實如果為真實，該內容縱使較為誇大或激烈，雇主大可利用其比工會更有效的言論管道，對於工會的言論加以澄清或回應已足，不可以此理由來否定工會言論的正當性，進而發動人事權給予工會幹部不利之待遇。……相對人系爭解僱行為顯已該當工會法第 35 條第 1 項第 5 款支配介入之行為。」就此，本文認為亦可用比例原則判斷雇主行使權利是否合法、是否構成第 5 款不當勞動行為。以本案為例，雇主解僱行為具有不當勞動行為動機，不符目的適當性；有其他管道可以澄清工會言論，解僱工會幹部非最小侵害手段，不符手段必要性³⁹¹；最後，針對工會幹部解僱，除侵害個人工作權、亦引發寒蟬效應、妨害工會之組織活動而侵害工會團結權，對勞方權益侵害顯屬過當，亦不符合衡平性原則。

三、雇主敵視工會言論

雇主言論自由同受憲法保障，惟基於保障工會團結權目的，雇主言論應以澄清工會言論、維護自身權益為限。考量雇主發表言論之地位、手段、方法和時期等情況；若其言論有弱化、詆毀或否定工會義涵，企圖對勞工或工會幹部予以報復、威脅、強制、利誘或不利益待遇，不論係以口頭、文字、圖像或影音等方式，皆應評價對勞工、工會幹部產生寒蟬效應，當屬第 5 款之不當勞動行為。如 108 勞裁 14：「相對人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

³⁹⁰ 101 勞裁 40、104 勞裁 23、107 勞裁 47 同旨。

³⁹¹ 102 勞裁 4、107 勞裁 2、107 勞裁 46 同旨。

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。」該案中，雇主要求不得參加工會始願意僱用之言論，不僅違反黃犬條款，亦帶有反工會、弱化工會意圖，影響勞工加入工會意願，對工會組織造成不當影響、妨礙，構成第 5 款³⁹²。相較下，108 勞裁 39 個案中，雇主言論係宣導不要排擠未參與罷工活動之員工，其目的係為維持企業秩序、消滅職場霸凌、避免職場不法侵害，無敵視工會涵義或對工會造成不當影響或妨礙，不構成第 5 款³⁹³。

第二項 法院見解

實務上，行政法院肯認裁決會見解，認為雇主處於優勢地位，需仰賴公權力作為，方能衡平勞資雙方利益。因此，基於保護會員勞工權益目的所為之工會活動，包括言論、抗議、示威或罷工等，即便有損企業形象或侵害雇主權益，雇主仍應負有「容忍義務」。如台北高等行政法院 101 年度訴字第 746 號判決指出：「勞資和諧是一個願景，但不是最高規範，工會若不能強勢抗議，只被允許歌功頌德或致力維護企業形象，通常沒有辦法達到保護會員勞工權益之目的，雇主既是企業的執政者，工會只能大聲抗議或示威、罷工從事監督，但就企業政策、勞工權益之拿捏，仍長久地取決於雇主，工會理事長或幹部只是一時而已，不是永遠都能當選，故而主管機關要求雇主對於勞資關係下勞工組織的運作，負有容忍義務。」³⁹⁴個案中，將工會與雇主的關係定位在企業內如同在野者對執政者之監督的關係，工會針對雇主所為批評性、揭發不法之言論，或因而產生之對抗活動，既與雇主所僱用之全體勞工有關，皆屬工會活動之範疇³⁹⁵。

在雇主言行是否構成第 5 款，法院判斷方式與裁決會相同，如雇主言行中帶有敵視、報復、警告或不友善等涵義，除主觀上可認定具有不當勞動行為動機，客觀上將形成寒蟬效應，使無人願意擔任工會幹部、降低勞工參與工會活動意願，等同消滅集結勞工之力量，使工會法「監督雇主對勞工之不當對待、維護勞

³⁹² 101 勞裁 53、105 勞裁 49、108 勞裁 27、109 勞裁 17 同旨。

³⁹³ 108 勞裁 28、109 勞裁 36 同旨。

³⁹⁴ 臺北高等行政法院 107 年度訴字第 973 號判決同旨。

³⁹⁵ 張鑫隆（2015），〈雇主對工會批評言論所為之不當勞動行為〉，《台灣法學雜誌》，266 期，頁 9-13。

工權益，改善勞工生活」之目的無法達成³⁹⁶。如臺北高等行政法院 106 年訴字第 1363 號判決：「因雇主告知「凡發起組織設立工會者，均將予以解僱」，致所有員工不敢參與組織工會之活動，則縱然工會尚未登記設立，但因雇主之行為已妨礙勞工團結權，雇主之行為即已構成工會法第 35 條第 1 項之不當勞動行為。」雖工會尚未登記設立，但其籌組階段、準備行為仍受工會法保護已如前述。該案中，雇主發表言論不但具有警告、仇視工會意味，同時威脅將給予籌組工會勞工解僱之不利益待遇；主觀上意圖妨礙工會成立或組織意思甚明，客觀上亦引發寒蟬效應，使勞工畏懼不敢聯署或參與工會籌組活動。雖法院只引用工會法第 35 條第 1 項，但本文認為該當第 5 款之不當勞動行為³⁹⁷。

相對地，臺北高等行政法院 109 年度訴字第 262 號判決指出：「參加人企業營運面臨如此嚴重危機，當應有權表達自己事業經營的見解、方針，以爭取工會會員的支持，除非顯然有報復之意思，或已達威嚇動搖原告桃園市空服員職業工會、會員之程度外，尚應認屬雇主之言論自由範疇內，並不構成不當勞動行為」該判決支持 106 勞才 58 見解，認為雇主針對企業營運發表自己見解、爭取勞工支持，並無敵視、報復工會義涵，屬言論自由正當行使之界線，不構成第 5 款。此外，該判決亦指出：「原告桃園市空服員職業工會不僅罷工之活動未受影響，甚至連糾察線也未因與何慶生產生爭執後，而有所改變，足見何慶生所為上開言論並無妨礙、影響原告桃園市空服員職業工會之組織及活動之情形，亦不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。」³⁹⁸客觀上，雇主言論並未引起寒蟬效應，亦無對工會活動產生負面影響、妨礙，同樣不構成第 5 款。

第三項 特徵與問題點——正當權利行使與比例原則

關於工會言論保護部分，裁決會與法院均引用司法院釋字第 509 號解釋、最高法院 102 年度台上字第 1999 號判決之見解，肯認工會言論為工會行使團結權之工會活動；倘若工會言論具有公益性（如揭露公司不法、爭取勞工權益等），且經合理查證、依其查證資料有相當理由確信為真，即便事實陳述錯誤，仍具有正當性而受保護。換言之，若工會言論屬正當行使團結權而受到法律保護，縱使工會言論有損企業形象、侵害雇主權益，在雇主損害尚非嚴重失衡情況下，雇主對

³⁹⁶ 臺北高等行政法院 101 年度訴字第 746 號判參照。

³⁹⁷ 臺北高等行政法院 106 年訴字第 1363 號判決同旨。

³⁹⁸ 最高行政法院 109 年度裁字第 2088 號裁定同旨。

此應負有容忍與讓步義務。相較下，如工會言論係針對個人而無關公益，或個案上侵害雇主權益過甚有違利益衡平原則，即可能被認定非屬正當權利行使，而不受保護。

在判斷第 5 款方面，裁決會與法院見解相同，認為雇主言行如有敵視工會意涵，或雖未有明顯敵視工會意涵，但已對工會產生寒蟬效應，如使勞工心生恐懼、害怕加入工會、不願擔任工會幹部、降低參與工會活動意願或對工會活動造成不當影響等，皆構成第 5 款之支配介入行為。此外，本文認為亦可以正當權利行使原則、比例原則評價雙方權利行使是否正當。在正當權利行使原則方面，雇主目的不可有不當勞動行為動機、所採取的手段必須合法且有助於目的達成；在比例原則方面，則以目的適當性、手段必要性（最小侵害）及利益衡平原則判斷雇主言行是否適當。如雇主言行被評價具有不當勞動行為動機、或可能產生寒蟬效應，即構成第 5 款。就此，裁決會和法院能形成穩定、共同見解，不僅縮短勞資爭議救濟時間、節省爭訟勞費，亦可建立雇主、工會間言行準則，形成穩定和諧勞資關係、相互尊重減少衝突，此亦為主管機關、立法者所樂見。

第二節 拒絕工會協商

為提升勞條件、爭取勞工權益，工會常與雇主展開協商，參考 100 勞裁 29 可分為團體協商與一般性協商³⁹⁹，其裁決謂：「關於團體協約法之協商方式與一般性團體協商方式之主要差異在於，團體協約法第 6 條第 1 項：「勞資雙方應本誠實信用原則，進行團體協約之協商；對於他方所提團體協約之協商，無正當理由者，不得拒絕」，可見團體協約法課予工會及雇主有協商義務，任何一方無正當理由拒絕協商或者不誠實協商時，均可能構成團體協約法第 6 條所訂之不當勞動行為；他方面，就本案而言，若工會採取一般性團體協商方式，雇主依法本無協商義務，但若有事證足以證明雇主拒絕工會一般性團體協商之請求，具有不當勞動行為之認識、動機時，依其情形仍有可能構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款所定不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之不當勞動行為」二者區分實益在於雇主是否有協商義務。惟即便工會採取一般性協商，仍屬工會活動而受團結

³⁹⁹ 林良榮，前揭註 14，頁 137。

權保護。因此，雇主不論是拒絕團體協商或一般性協商，如主觀上有不當勞動行為為動機、客觀上對工會組織或活動造成負面影響，皆有可能構成第 5 款⁴⁰⁰。

因團體協商與一般性協商同屬工會活動，雇主拒絕任一形式協商，皆可能對工會組織或活動造成負面影響而構成第 5 款，故以下本文即不再區分二者而統稱「工會協商」。實務上，雇主拒絕團體協商，可能同時涉及團體協約法第 6 條第 1 項及工會法第 35 條第 1 項第 3 款、第 5 款，因彼此立法目的、構成要件不同，本當分別判斷⁴⁰¹。在拒絕團體協商部分，裁決會及法院均會判斷工會團體協商資格、協商事項是否屬「與工會會員勞動條件相關或涉及雇主與工會間關係的事項」、雇主是否有「有處分權」、協商內容是否「合理適當」等⁴⁰²，惟囿於本文分析主題限制，不擬探究分析團體協約法部分，併此說明。以下，本文試以裁決書與法院見解為出發，歸納拒絕工會協商構成第 5 款之事由。

第一項 裁決會見解

根據本文蒐集裁決書，雇主拒絕工會協商案例共 28 件，構成第 5 款者 12 件⁴⁰³，不構成者 16 件⁴⁰⁴，茲整理構成與不構成事由如下。

第一款 構成第 5 款之事由

於拒絕工會協商案件，本文歸納裁決會見解，構成第 5 款事由主要有四：無正當理由拒絕工會協商、規避工會協商，片面決定協商事項、違反團體協商之禁止搭便車條款及不遵守已合意之協商事項，茲分述如下。

一、無正當理由拒絕工會協商

工會協商屬工會活動範疇，如雇主無正當理由、恣意拒絕工會協商，除阻礙工會活動進行，亦降低會員對工會之信心與依賴，對後續會務與工會活動推行造成不當影響，構成第 5 款。如 104 勞裁 33：「然若兩造後續繼續協商時，倘相對人再以申請人會員會費繳納金額作為拒絕協商之理由者，即有構成團體協約法第

⁴⁰⁰ 林良榮，前揭註 14，頁 145。

⁴⁰¹ 參考臺北高等行政法院 105 年訴字第 311 號判決：「團體協約法之立法目的著重在『規範團體協約之協商程序及效力』，工會法之支配介入則著重在『雇主有無影響、妨礙工會成立、運作及自主性』，兩者在構成要件及立法目的皆有不同，應各自就其構成要件予以判斷。」

⁴⁰² 101 勞裁 61 參照。

⁴⁰³ 100 勞裁 29、104 勞裁 30、104 勞裁 59、105 勞裁 14、105 勞裁 41、105 勞裁 47、107 勞裁 42、109 勞裁 20、109 勞裁 46、109 勞裁 55、110 勞裁 35、111 勞裁 9 同旨。

⁴⁰⁴ 102 勞裁 61、103 勞裁 43、104 勞裁 21、104 勞裁 33、104 勞裁 34、104 勞裁 40、104 勞裁 52、105 勞裁 34、105 勞裁 39、105 勞裁 50、106 勞裁 6、107 勞裁 22、107 勞裁 61、107 勞裁 67、110 勞裁 38、111 勞裁 5 同旨。

六條第一項或工會法第三十五條第一項第五款等不當勞動行為之可能。」⁴⁰⁵該案中，會費繳納金額本應由工會章程訂定，屬工會權限與事務，非雇主可以介入或干涉；雇主以此理由拒絕工會協商非屬正當，客觀上對工會活動產生負面影響、妨礙，構成第 5 款。

復參考 104 勞裁 59：「相對人對所學校具有廣泛行政監督管理之權力，復握有團體協約之核可權，就申請人而言，亦屬廣義之雇主。倘若相對人無正當理由不予核可，致使申請人與所學校間已達成合意的團體協約無法簽署，自屬嚴重不當影響、妨礙及限制申請人工會之活動，即有構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為之可能。」裁決會認為教育主管機關具有監督管理權力，對於團體協約有決定權，卻推諉無決定權而不簽署學校與工會間已達合意之團體協約，不僅使雙方協商過程中付出之時間、精力徒勞，亦影響工會是否可以吸引新進會員、對工會組織的擴張與發展造成不當妨礙與限制，構成第 5 款。

此外，雇主拒絕工會協商不以積極言行為限，如雇主消極迴避、負有團體協商義務卻不作為、不說明理由，本文認為亦屬無無正當理由拒絕工會協商之樣態。如 104 勞裁 33：「相對人確實無視申請人工會之存在，而意圖使申請人之協商請求無疾而終，難謂對申請人之工會活動無不當影響或妨礙，足堪認定相對人自 104 年 5 月 11 日起至本裁決提出之日止，對於申請人要求進行團體協商之書面是否完全無回應之不作為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。」

二、規避工會協商或片面決定協商事項

實務上，如雇主片面決定協商事宜、繞過與工會協商，可能降低勞工對工會信心及依賴感，認為工會無法為其爭取權益、抑或屈服於雇主的權威下不敢加入或參與工會，對工會組織或活動產生不當影響、妨礙，構成第 5 款。如 107 勞裁 42：『勞資之間共同決定勞動條件的過程，勞資雙方對於協商中之勞動條件，不僅負有需積極地透過團體協商來決定勞動條件之義務，也負有消極地不單方進行決定或變更之義務……相對人於本會 106 年度勞裁字第 48 號裁決決定後，隨即片面修訂「優待機票申請使用規定」，顯示其對於工會持續採取敵意態度等勞資關係脈絡……是本會認相對人未經與申請人協商即片面變更「優待機票申請使用規定」，意圖弱化申請人工會，已不當影響、妨礙申請人工會之活動，構成違反工

⁴⁰⁵ 108 勞裁 43 同旨。

會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。』⁴⁰⁶該案中，裁決會認為雇主有不片面變更勞動條件之消極義務，雇主片面變更除弱化工會地位與功能，亦使會員對工會產生負面觀感；此外，本文認為如勞資雙方長久以來係以協商變更勞動條件，雇主不經協商片面變更勞動條件之行為亦有違勞動慣行，同樣構成違反第 5 款之事由。

此外，雇主要求工會會員撤回團體協商，除規避與工會協商，亦介入工會內部事務，弱化工會團體協商之立場，構成第 5 款。如 111 勞裁 9：「本件申請人提出團體協商之請求，事涉申請人任教於相對人之會員的工作時間之計算，當然屬申請人重要工會活動之一，相對人上開行為，除將使團體協商空洞化外，並使工會之協商立場顯著的不安定，而使工會弱體化，且其要求該 3 名會員促使申請人撤回本件團體協商請求之行為，更係直接介入工會之內部事務，將直接瓦解申請人之工會活動，其行為自屬不當嚴重影響、妨礙及限制申請人之工會活動，自構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當影響妨礙、妨礙或限制工會活動之不當勞動行為。」

三、違反團體協商之禁止搭便車條款

如勞資雙方進行團體協商，雇主應遵守團體協約法之禁搭便車條款⁴⁰⁷，避免其他工會或無參與工會之勞工坐享其成，引發工會會員不滿、進而影響新會員入會意願或使既有會員萌生退會念頭，而不當影響或妨礙工會組織、活動。如 105 勞裁 41：「相對人不僅比照申請人取得之條件，甚至於明知與申請人間有約定差別待遇條款之情形下仍同意提供企業工會優於申請人之條件，恐將造成相對人公司員工不願意加入申請人，甚至使申請人會員萌生退會之念頭，是認定相對人構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當影響、妨礙申請人組織之不當勞動行為……相對人違反前開協議中有關外站津貼調升之禁搭便車條款之行為已構成違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定之不當勞動行為」該案中，申請人工會發起罷工爭議行為，冀望爭取團體協商以獲得更好勞動條件；雖雇主可採取對抗措施爭取勞工認同，但應以正當合理為限。如罷工津貼應以罷工期間之突發或過重勞務之對價為

⁴⁰⁶ 105 勞裁 14、109 勞裁 46、109 勞裁 55、110 勞裁決 35 同旨。

⁴⁰⁷ 團體協約法第 13 條：「團體協約得約定，受該團體協約拘束之雇主，非有正當理由，不得對所屬非該團體協約關係人之勞工，就該團體協約所約定之勞動條件，進行調整。但團體協約另有約定，非該團體協約關係人之勞工，支付一定之費用予工會者，不在此限。」

考量，不可據此利誘無參與罷工之勞工、或給其他工會同等協商條件，否則應認為對參與罷工成員之不利益待遇，構成支配介入行為。⁴⁰⁸

四、不遵守已合意之協商事項

雇主若與工會達成協議，事後雇主卻不遵守協議、違背協商事項，縱使雇主有權拒絕，本文認為因違反禁反言原則而非屬正當權利行使，不受法律保護。同時，雇主不履行協議也會造成勞資關係緊張、引發勞工恐慌與猜測、使勞工對工會協商能力產生質疑、進而影響勞工加入和退出工會意願，對工會組織、活動產生負面影響，構成第 5 款支配介入行為。如 109 勞裁 20：「系爭協議係為申請人歷經 107 年 1 月 19 日起共 12 日罷工之成果，相對人故意不履行團體協約並輕視協商結果之行為，恐將造成會員對於申請人之信任感降低、甚至使工會會員萌生退會之念頭，亦將造成相對人公司員工不願意加入申請人工會，或使申請人會員萌生退會之念頭，恐將弱化工會之影響力，進而使工會會員對於工會之功能產生質疑，當不利於工會組織之發展，則其行為即有構成弱化工會之不當勞動行為，已足影響、妨礙或限制申請人之組織及活動，亦當已構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當影響工會之組織、活動之不當勞動行為。」⁴⁰⁹該案中，工會與雇主已於勞資爭議調解會議達成合意，依照勞資爭議處理法第 23 條⁴¹⁰規定視為兩造間之團體協約，勞雇雙方均有遵行之義務，以維繫穩定、和諧之集體勞資關係。倘雇主於和解後，無正當理由而違反前述協議，除對勞資關係有不利影響，亦有弱化工會之可能，裁決會認為有引用第 5 款規定予以矯正之必要。

第二款 不構成第 5 款之事由

於拒絕工會協商案件，本文歸納裁決會見解，其不構成第 5 款事由主要有三：已善盡團體協商之誠信協商義務、雇主有正當理由拒絕工會協商及對工會組織或活動無負面影響，茲分述如下。

一、已善盡團體協商之誠信協商義務

工會協商包括一般性協商、團體協商已如前述。在團體協商部分，依團體協約法第 6 條第 1 項，雇主如已善盡誠信協商義務，包括積極回應工會協商議題、

⁴⁰⁸ 105 勞裁 41、106 勞裁 48 參照。

⁴⁰⁹ 105 勞裁 47、109 勞裁 16、110 勞裁 35 同旨。

⁴¹⁰ 參照勞資爭議處理法第 23 條：「勞資爭議經調解成立者，視為爭議雙方當事人間之契約；當事人一方為工會時，視為當事人間之團體協約。」

提供團體協商所需資料、指派有協商事項決定權之人員參與等，主觀上即無不當勞動行為動機，客觀上難謂對工會活動產生不良影響或妨礙，不構成第 5 款。如 107 勞裁 67：「相對人已傾聽申請人之要求，並為達成協商合意，已為合理的努力，相對人雖未依雙方 108 年 4 月 17 日團體協約修約第 9 次協商會議決議之內容提出可行或與其他工會所簽署之團體協約內容相同之方案，然此並不構成違反團體協約法第 6 條第 1 項、工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。」該案中，雇主於團體協商過程皆積極回應、與工會溝通和交換意見，縱使無提出團體協商方案，亦不能據此認為對工會活動、組織產生負面影響而構成第 5 款⁴¹¹。

二、雇主有正當理由拒絕工會協商

在拒絕工會協商部分，如雇主拒絕有正當理由，不論是團體協商或一般性協商，均不構成第 5 款不當勞動行為。如申請人不符或未提供資料說明協商資格⁴¹²、雇主拒絕提供之資料可由勞工自行計算取得，不影響工會協商進行⁴¹³、相對人沒有同意權限⁴¹⁴、或未有證據說明工會有請求協商等⁴¹⁵。

三、對工會組織或活動無負面影響

判斷上，雇主違反團體協約並不當然構成第 5 款不當勞動行為，工會仍須舉證工會地位是否因此弱化、對工會組織、活動是否造成負面影響⁴¹⁶。參考 107 勞裁 61：「相對人修正系爭作業要點，乃對全體行員一體適用，並非針對申請人工會會員，難謂有支配介入、矮化、打壓申請人工會地位之行為，……相對人提供之會議資料已修改系爭作業要點條文內容未與申請人工會協商之行為，不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。」該案中，雇主更改作業要點無需與

⁴¹¹ 104 勞裁 34、107 勞裁 22 同旨。

⁴¹² 參考 104 勞裁 21：「相對人自始即要求申請人提出會員名冊及入會證明文件以確認人數及是否具協商資格，惟申請人並未提供，則相對人在無資料可供核對申請人是否符合團體協約之協商資格前，未與申請人開始為協商之行為，難認相對人之行為有不當勞動行為之動機，自無構成支配介入之不當勞動行為。」105 勞裁 34 同旨。

⁴¹³ 參照 104 勞裁 52：「申請人理應知悉代課費用之排代及代課費之計算方式……應當不至於因相對人拒絕提供該等資料，而使申請人因資訊落差，導致有關申請人幹部會務假等事項之團體協商功能有所減損，而有不可能或難以進行團體協商之情形發生。」110 勞裁 5 同旨

⁴¹⁴ 110 勞裁 38：「相對人並無對該事項有決定之權限而未與申請人進行有關軍公教員工待遇通案調整中關於教師待遇之調整事項之協商，難謂有何不當影響、妨礙或限制工會活動之行為，不構成工會法第 35 條 20 第 1 項第 5 款之不當勞動行為」；104 勞裁 40 同旨。

⁴¹⁵ 107 勞裁 67：「申請人工會如對該新增規定有不同意見，自得依法請求團體協商，申請人復無進一步舉證相對人構成支配介入之事證……構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為一節，亦難認成立。」；108 勞裁 30 同旨。

⁴¹⁶ 102 勞裁 61、105 勞裁 50、106 勞裁 6、106 勞裁 67 同旨。

工會進行團體協商，其變更行為無不當勞動行為動機、非針對工會會員⁴¹⁷、無弱化或打壓工會之情狀，不構成第 5 款。

第二項 法院見解

根據本文蒐集判決書，雇主拒絕工會協商案例中進入司法爭訟者計有 10 件，當中支持裁決會見解者 6 件⁴¹⁸，駁回撤銷者 4 件⁴¹⁹，茲整理法院支持與駁回裁決會裁決之判決理由如下。

第一款 支持裁決會裁決之判決理由

本文歸納法院支持裁決會裁決之判決理由主要有三，包括雇主違反團體協商之禁搭便車條款、雇主拒絕無正當理由及片面更改或決定協商事項。

一、雇主違反團體協商之禁搭便車提款

會員加入工會及參與罷工活動，本可合理期待爭取較優渥之團體協商條件；如雇主違反禁搭便車條款，給予其他無參與罷工活動之工會、勞工相同待遇條件，將降地新進員工入會與參與工會活動意願、使既有員工萌生退會念頭，對工會組織活動造成不當影響而構成第 5 款。如臺北高等行政法院 106 年訴字第 694 號判決：「原告空服員願意額外負擔費用加入參加人工會，且承擔與原告抗爭可能遭受懲戒或其他無法預測之風險，實際參與罷工，無非係信任參加人可為其等爭取優於非會員之權益，原告於 105 年 6 月 24 日與參加人協商時已知悉此事，並同意簽訂系爭禁搭便車條款，且承諾將嚴格遵守，事後卻輕易同意給予企業工會更優於參加人之待遇條件，致使參加人之諸多會員萌生退會之念頭，新進員工亦欠缺加入參加人之意願，顯已不當影響、妨礙參加人工會之組織及活動。則原決定認定原告所為構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為」⁴²⁰

二、雇主拒絕無正當理由

協商為當事人雙方交換意見，藉由溝通尋求雙方可接受衡平點，進而解決紛爭的方式。協商過程中，雇主當然可以對協商內容表示不同意見，非謂表示不同意見即違反誠信協商義務；雇主拒絕工會協商如有合理說明、正當理由，即不構成第 5 款。參考臺北高等行政法院 106 年訴字第 782 號判決：「雇主對於某項

⁴¹⁷ 107 勞裁 67 同旨。

⁴¹⁸ 103 勞裁 42、103 勞裁 43、104 勞裁 30、105 勞裁 50、106 勞裁 6、107 勞裁 42。

⁴¹⁹ 100 勞裁 29、104 勞裁 40、104 勞裁 59、105 勞裁 41。

⁴²⁰ 最高行政法院 107 年判字第 270 號判決同旨。

與工會間之協議之法律見解，不能因與工會主張不同即被認定為構成不當勞動行為，亦即法律見解或解讀本質上固容許有不同看法，如依原告主張只要雇主持與原告不同見解者就構成不當勞動行為，與不當勞動行為裁決機制所欲保護之目的顯不相符。」

三、片面更改或決定協商事項

工會協商為工會力量展現，如雇主片面更改或決定協商事項，將使勞工認為毋須工會協商也可以取得福利，客觀上已弱化工會地位與功能，降低勞工參與工會活動意願，對工會活動造成負面影響而構成第5款。參考臺北高等行政法院108年度訴字第92號判決：「詎原告於上開裁決作成不久，隨即於107年3月14日片面修改優待機票規定為AR版，修改為員工只要向原告興訟，無論是否經內部申訴，亦無論勝敗結果如何，原告均得停止員工優待機票申請、使用權，對於員工更為不利，顯係針對前開裁決而為修正調整，核屬弱化工會之不當勞動行為」該案中，優惠機票係屬航空業別之特別待遇，與勞工權益相關，過往皆為團體協商約定事項，雇主片面修改優惠機票規則之團體協商事項，構成第5款。此外，該規則內容提及只要興訟就取消優惠機票待遇，對勞工產生寒蟬效應，同屬對工會組織或活動產生不當影響或妨礙而構成第5款。

第二款 廢棄裁決會裁決之判決理由

關於拒絕工會協商案例，本文歸納法院廢棄裁決會裁決之判決理由有二：一者為程序瑕疵，因裁決委員未聽取當事人陳述意見，卻參與後續裁決做成，違反正當程序原則⁴²¹；一者為裁決會及法院對雇主或代表雇主行使管理權之人判斷有歧異⁴²²，因涉及教育主管機關是否該當第5款主體之判斷，此部分詳見本文第三章第一節。

第三項 特徵與問題點——拒絕工會協商為第5款行為樣態

工會協商分為團體協商及一般性協商，二者皆屬工會活動而受第5款保護，雇主拒絕任一種協商皆可能構成支配介入行為。判斷上，裁決會與法院均認同構成第5款之事由有三，包括無正當理由拒絕工會協商、片面更改或決定協商內

⁴²¹ 臺北高等行政法院判決108年度訴更一字第77號、最高行政法院判決108年度判字第404號同旨。

⁴²² 臺北高等行政法院105年訴字第1512號判決、最高行政法院判決108年度判字第88號同旨。

容、達成合意後不履行協議。前者，如工會不符或未說明協商資格、協商內容非屬合理適當、協商內容違反法規命令等，雇主基此拒絕工會協商屬正當理由，不構成第 5 款；對此，本文補充說明，如工會協商有前述情事，其行使團結權之目的、手段方式難謂正當，不受第 5 款保護。至於後二者事由，主觀上可評價雇主有矮化、弱化工會之不當勞動行為動機，客觀上恐降低新進員入會意願、使既有會員產生不信任而退會，對工會組織活動產生負面影響，該當第 5 款無疑。

此外，拒絕團體協商尚涉及團體協約法上誠信協商義務、禁搭便車條款之判斷；惟實務認為違反團體協約法規定，並不當然構成第 5 款支配介入行為，工會仍應舉證該行為對於工會組織、活動有何不當影響或妨礙。以禁搭便車條款為例，團體協約法第 13 條立法目的⁴²³係避免雇主以調整團體協約所約定之勞動條件為手段，引發勞工、工會間紛爭內鬥，間接損及工會協商權及阻卻勞工加入工會，除保障團體協約權、亦保護團結權，部分與第 5 款規範目的相符。因此，本文認為第 5 款既為概括條款，本不排除雇主利用團體協商對工會進行支配介入；惟個案上須判斷勞工與工會間關係、工會組織與活動是否因拒絕團體協商而受損，而非是否產生寒蟬效應。如新進員工加入公會比例是否降低、既有會員是否對工會產生質疑或不信任、既有會員是否因此退出工會、勞工是否因此降低參與工會活動意願等；此部分亦與工會如何舉證說明有關，值得觀察日後裁決書與判決走向。

第三節 違反中立義務

我國工會法第 6 條第 1 款規定，企業工會的組織類型包括結合同一廠場、同一事業單位、依公司法所定具有控制與從屬關係之企業，或依金融控股公司法所定金融控股公司與子公司內的勞工所組織之工會；加上同項第 2 款產業工會及第 3 款職業工會均屬勞工可能參加之組織型態；因此，雖然同一廠場、同一事業單

⁴²³ 團體協約法第 13 條立法理由：「配合工會組織多元化及自由化，避免企業內團體協約簽訂後，受團體協約拘束之雇主，對所屬非團體協約關係人之勞工，就團體協約所約定之勞動條件事項，進行調整，而導致勞工間不正當競爭，間接損及工會協商權及阻卻勞工加入工會，爰增訂團體協約得約定受該團體協約拘束之雇主，非有正當理由，不得對所屬非團體協約關係人之勞工，調整該團體協約所約定之勞動條件。惟為避免因前開之約定，間接造成非團體協約關係人之勞工，其合理權益有受損害之虞，爰另為但書之除外規定。」

位或同一金融控股公司集團為組織區域的工會各僅有一個，但是從整體企業來看，在同一企業內仍可能存有兩個以上工會⁴²⁴。

實務上，若雇主對待不同工會有所差異，如雇主僅協助特定工會代扣會費、僅出借工會辦公室予特定工會等，常引起受較差待遇工會不滿而認為雇主有支配介入、弱化或妨礙其工會活動意圖，並以第 5 款申請不當勞動行為裁決。就此，裁決會常引用日本學界與實務所討論的雇主中立維持義務，作為判斷雇主是否構成支配介入之不當勞動行為之標準。從而，雇主中立義務之理論於裁決會裁決與法院判決適用之現況，值得進一步分析探討⁴²⁵。

第一項 裁決會見解

參考本文收集之裁決書，有關中立義務爭議者共計 18 件⁴²⁶，當中 16 件構成不當勞動行為、2 件不構成不當勞動行為⁴²⁷，茲整理構成第 5 款事由如下。

第一款 構成第 5 款之事由

本文分析實務雇主違反中立義務案例，歸納構成第 5 款事由主要有三：無正當理由給予差別待遇、介入複數工會間紛爭、企圖弱化或強化特定工會，茲分述如下。

一、無正當理由給予差別待遇

作為第一件裁決書，100 勞裁 1 不僅處理代扣工會會費爭議；在面對複數工會併存及工會間紛爭時，亦確立雇主負有中立維持義務，以維持工會間公平競爭、避免弱化特定工會（通常是資方敵對工會）及防止工會被御用化。同時，該裁決肯認雇主中立義務之違反屬第 5 款不當勞動行為中的一種類型，使一見解亦為多數法院判決所採納⁴²⁸。如 100 勞裁 1 指出：「雇主與複數工會併存之各工會間應保持何種關係，新法並無明文規定。按依日本學說及實務之見解，認為同一企業內有多數工會併存時，雇主對各工會均應保持中立態度，平等承認和尊重其團結

⁴²⁴ 張鑫隆（2013），〈複數工會併存及工會內部紛爭下之雇主中立維持義務〉，《全國律師》，17 卷 6 期，頁 4-6。

⁴²⁵ 侯岳宏（2017），〈中立維持義務之範圍與判斷標準——最高行政法院一〇四年度判字第三三八號判決〉，《月旦法學雜誌》，263 期，頁 192。

⁴²⁶ 100 勞裁 1、100 勞裁 6、100 勞裁 14、101 勞裁 6、101 勞裁 12、101 勞裁 18、101 勞裁 41、101 勞裁 52、101 勞裁 70、103 勞裁 12、103 勞裁 23、104 勞裁 6、105 勞裁 52、106 勞裁 4、107 勞裁 1、107 勞裁 32、107 勞裁 73、108 勞裁 5。

⁴²⁷ 本文分析之裁決書，除 103 勞裁 23、105 勞裁 52，其餘 16 件均違反中立義務構成第 5 款支配介入行為。

⁴²⁸ 張鑫隆，前揭註 424，頁 4-5。

權，不得因各工會的立場或運動路線等不同，而對之為差別待遇之行為。……我國在評價不當勞動行為時，基於各工會之團結權保障，亦應承認於複數工會併存時，雇主有保持中立之義務，不得以對其中一工會之對待而造成對其他工會或其中一工會壓抑之結果，特別是在代扣會費和借用辦公室等便利的供上，更負有平等對待的義務。……相對人對於其他工會未獲得其全體會員同意仍繼續為其代扣會費之行為，亦有違雇主之中立義務」。該案認為雇主僅向特定工會提出會員代扣同意書之要求，其目的並非因應新法要求而尋求代扣會費之同意，而是利用該規定迫使該工會對會員資格的再確認，除浪費工會時間人力、亦企圖引起會員與工會間紛爭，藉此削弱該工會的組織力量，而被認定對工會組織、活動有不當影響或妨害，構成第 5 款不當勞動行為。

爾後，中立維持義務之概念亦廣泛運用於複數工會爭議裁決案中，例如工會會費代扣（101 勞裁 6、101 勞裁 41）；工會便利措施：工會網站超連結之提供（101 勞裁 18）、會務所之提供（101 勞裁 12、103 勞裁 12）、企業資源之提供（107 勞裁 1、107 勞裁 73）、會務假之給予（106 勞裁 4、106 勞裁 52、108 勞裁 5）；複數工會之團體協商（107 勞裁 32）及職業、產業工會之中立維持義務（101 勞裁 3）⁴²⁹等。

綜觀前述案例判斷重點，在於雇主之差別待遇行為是否有正當理由。以 101 勞裁 12 會務所爭議為例，裁決會引用日本實務，認為應綜合考量雇主所有之辦公處所之面積、目前使用之情形、各公司經營之狀況、會員之人數等客觀事實，綜合判斷雇主僅對特定工會提供會務所是否具有正當理由。

二、介入複數工會間紛爭

勞動爭議不僅發生於工會與雇主間，複數工會為爭取企業資源、博得會員信賴與壯大工會組織，彼此亦會有競爭與爭議。對此，實務向來認為雇主不應介入複數工會間紛爭，除防止支配介入工會事務，亦避免弱化特定工會而違反中立義務，構成第 5 款不當勞動行為⁴³⁰。如 104 勞裁 6：「相對人卻以該電子郵件指摘少數會員不應聯合外部團體發動集會抗議，只能透過華航工會與雇主溝通才合乎正

⁴²⁹ 參考 101 勞裁 3：「此外，雇主建立或運用該等使用企業設施之程序方法時，仍應合理公平，如對不同產業工會或職業工會進入企業設施推動工會活動有不公平對待，依照個案情形，仍有成立工會法第三十五條第一項第五款不當勞動行為之可能，應予敘明。」該裁決說明不可對產業工會、職業工會為不合理之差別待遇，否則亦有構成第 5 款之可能。

⁴³⁰ 林良榮，前揭註 14，頁 142-143。

常體制，顯介入工會內部不同派系或路線之爭執，而未對華航工會內部之不同意見保持中立，自屬違背雇主之中立義務，其行為亦構成違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為」⁴³¹。

三、企圖弱化或強化特定工會

實務上，雇主如企圖弱化或強化特定工會，對複數工會間即難謂保持中立，而構成第 5 款支配介入行為。如 101 勞裁 70：「相對人對於提供退會聲明書予申請人工會會員，並鼓勵會員參加新成立之訊電工會，將造成申請人工會人數下降，對申請人工會造成壓抑之結果，應有認識。」該案中，雇主鼓勵特定工會會員退會、加入新工會，不僅對工會組織造成不當影響，亦違反中立義務而構成第 5 款之不當勞動行為。

第二款 不構成第 5 款之事由

本文分析有關中立義務爭議之裁決書，僅 103 勞裁 23、105 勞裁 52 不構成第 5 款不當勞動行為。前者，雇主與特定工會關係良好，僅邀請該工會幹部出席主管級會議，不能就此認定對其他工會產生排擠效應或不當影響；蓋穩定、和諧之勞資關係須由雙方共同努力，特定工會投入心力與雇主形成良好互動、建立友善關係，本是主管機關與立法者所樂見，如因此非難且評價雇主之反饋為不當勞動行為，反有違工會法規範意旨。後者則因雇主依照員工溝通辦法之規定拒絕特定工會之網站貼文，係屬有正當理由而不構成第 5 款不當勞動行為。

第二項 法院見解

本文分析中立義務裁決案例共計 16 件，當中 10 件進入司法爭訟，7 件⁴³²被法院判決所維持，3 件⁴³³被法院所廢棄，茲整理法院支持與廢棄裁決會裁決之判決理由如下。

第一款 支持裁決會裁決之判決理由

司法實務上，法院多支持裁決會見解，認為雇主面對複數工會時，如違反中立義務、介入工會紛爭，均構成第 5 款之不當勞動行為。

一、違反中立義務

⁴³¹ 100 勞裁 14、101 勞裁 52 同旨。

⁴³² 100 勞裁 6、101 勞裁 6、101 勞裁 12、101 勞 12、106 勞裁 52、107 勞裁 73、108 勞裁 5。

⁴³³ 101 勞裁 41、101 勞裁 52、107 勞裁 1。當中 101 勞裁 41 係因就申請人未申請事項而為裁決，違反勞資爭議處理法意旨，而遭最高行政法院 103 年判字第 78 號判決所廢棄。

在違反中立義務方面，法院認為如雇主未平等對待複數工會、其差別待遇不具正當理由，即有壓抑、弱化特定工會或強化另其他工會之嫌，當屬對工會支配介入而構成第 5 款。如最高行政法院 104 度判字第 338 號判決指出：「雇主必須對各工會保持中立態度，平等承認和尊重其團結權，不得因各工會的立場、傾向或運動路線不同，而為區別待遇。如不具合理性而為區別待遇，致某一工會組織強化，或因此削弱其他工會運作，當可認係對工會之支配介入，而屬工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。」

二、介入工會紛爭

個案上，如雇主如介入複數工會紛爭，法院認為屬支配介入工會事務之行為，構成第 5 款。如臺北高等行政法院 101 年訴字第 1389 號判決：「複數工會併存的企業中，工會專屬網頁往往是工會間競爭的重要平台，員工如果不能平等獲得各工會的資訊，將會影響工會在員工間的印象和存在感。……原告竟未保持其平等對待各工會之義務……顯然意圖藉由對訊電工會之網路資訊上的便利提供與支援來影響、壓抑參加人在其所屬訊電公司內部員工中的地位，則其拒絕參加人之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當影響、妨礙或限制工會之組織或活動之不當勞動行為。」

第二款 廢棄裁決會裁決之判決理由

分析有關廢棄裁決書之判決，其廢棄理由並非反對中立義務之見解，而係對行為人是否該當「代表雇主行使管理權之人」存有疑義⁴³⁴；此部分涉及主體之判斷，詳見本文第三章第一節。

第三項 特徵與問題點——從憲法平等原則再思考

觀諸我國實務見解，裁決會與法院均肯認無正當理由之差別待遇、介入複數工會間紛爭，屬違反中立義務之不當勞動行為。其中中立義務維持、平等原則之建立，乃援引日本學說、實務見解。雇主於面對複數工會時，無論人數多寡，都應該尊重工會獨立自主性，承認各工會都是平等存在的團結權主體，不可無正當理由而有優待一方、或漠視一方之行為⁴³⁵。如雇主透過工會間競爭而介入工會運

⁴³⁴ 臺北高等行政法院 107 年度訴字第 1103 號判決參照。

⁴³⁵ 台北大學法律學院勞動法研究中心主編，前揭註 76，頁 157-161

作，藉此打壓、弱化敵對工會，或優待、強化資方友善工會，當屬侵害工會自主性團結權而構成第 5 款。

然而，中立義務要求的平等，並非形式上平等，而應為實質平等。參考司法院釋字第 485 號解釋文：「憲法第七條平等原則並非指絕對、機械之形式上平等，而係保障人民在法律上地位之實質平等，立法機關基於憲法之價值體系及立法目的，自得斟酌規範事物性質之差異而為合理之區別對待。」，其解釋文意旨肯認對不同事物可有不同待遇，但應有合理區別之理由。司法評價上，對於平等原則之審查，可由二層面思考：一是決定審查基準，如是客觀不可變條件、保護弱勢地位或是歧視差別待遇性等考量，應採嚴格審查；反之，若是主觀可變條件、優惠性差別待遇，則可採中度審查。再者，以比例原則評價該差別待遇（或稱嫌疑分類）是否符合公益、規範目的，該分類手段與前述目的之達成是否有關聯性與必要性。

綜上所述，在處理複數工會議題上，因涉及工會團結權及法規保護弱勢勞法之目的，本文認為雇主對複數工會之差別待遇應採嚴格審查，雇主應說明差別待遇之理由，並評價該差別待遇是否有其關連性與符合最小侵害原則。個案上，前述日本實務考量之事實，如工會運動方針、工會提出之條件、工會動員與組織能力、交涉能力、協商過程與內容、差別待遇所帶來侵害或負面影響等，可作為我國實務綜合判斷雇主差異對待是否有合理理由之參考。

第四節 雇主設施管理權

為提昇會員之勞動條件、展現工會實力、壯大工會組織與運作，勞工行使團結權組成工會後，勢必會有工會活動。然而，因我國工會發展處於起步階段，工會規模普遍不大且缺少資源，故工會活動常需藉助雇主資源，於企業內設施廠房進行，例如工會辦公室、集會用場所、工會旗幟放置、張貼海報等，也因此工會活動會與雇主業務命令、設施管理權發生衝突。勞資關係良好時，雇主與工會尚能依循團體協約、勞資慣行解決；但若勞資關係緊張，雇主設施管理權便成為限制工會活動、向工會請求損害賠償之依據，進而引發司法爭訟與不當勞動行為爭議⁴³⁶。

⁴³⁶ 邱冠喬（2017），〈日本工會活動正當性判斷基準與雇主設施管理權爭議之學理與實務探討〉，《華岡法粹》，62期，頁 135-136。

實務上，工會是否有權使用雇主之企業設施進行工會活動、雇主行使設施管理權之權利範圍為何，我國現行法並無規定；基於保護團結權目的，如何調適雙方權利衝突，實有分析探究裁決書與法院判決之必要。



第一項 裁決會見解

參考本文收集之裁決書，有關雇主設施管理權爭議者共計 14 件⁴³⁷，當中 6 件構成不當勞動行為、8 件不構成不當勞動行為；裁決會係以無正當理由拒絕勞方申請、是否取得雇主同意及對不當影響、妨礙或限制工會活動判斷是否構成第 5 款，茲分述裁決會見解如下。

一、無正當理由拒絕勞方申請

雇主若無正當理由，例如維持企業秩序、是否干擾生產活動等，其拒絕勞方申請使用企業設施，將對工會活動造成不良影響，構成第 5 款不當勞動行為。如 101 勞裁 3 指出：「企業工會係以該當企業員工為招募對象，並以該企業為組織範圍之工會，基此特性，企業工會於企業內有一定程度之工會活動權利，雇主應加以尊重，但企業工會於企業內進行工會活動時，亦應尊重雇主對企業設施之管理權利，非可恣意為之。……本會認為企業設施屬雇主所有，受到憲法保障，雇主基於設施所有權人之立場，得規定使用企業設施之程序、方法……以防止不當使用企業設施可能帶來企業秩序、生產活動之干擾，而產業工會欲進入企業設施內推動工會活動，理應尊重雇主所設之該等企業設施使用規則，以平衡工會活動權與企業設施管理權」⁴³⁸作為處理雇主設施管理權爭議首案，該裁決傳達二項重點：一、雇主設施之財產權與勞工團結權同受憲法保障，個案上需衡平工會團結權與雇主設施管理權；二、基於維持企業秩序、防止干擾生產活動所制定之企業設施管理規則，為雇主設施管理權之正當權利行使。

相對地，如工會申請或使用不符雇主所制定之企業設施管理規則，雇主拒絕或限制之行為不構成第 5 款⁴³⁹。

二、同意後，復拒絕工會使用企業設施

⁴³⁷ 101 勞裁 3、102 勞裁 37、105 勞裁 7、106 勞裁 35、106 勞裁 44、106 勞裁 51、106 勞裁 63、107 勞裁 30、107 勞裁 1、107 勞裁 21、108 勞裁 31、109 勞裁 2、109 勞裁 18、109 勞裁 49。

⁴³⁸ 105 勞裁 7、107 勞裁 21 同旨。

⁴³⁹ 106 勞裁 35、107 勞裁 1、107 勞裁 30、109 勞裁 49 同旨。

企業設施本為雇主財產，原則上雇主並無提供企業設施予工會使用之義務；勞方如欲使用企業設施，本應取得雇主同意，包括勞動慣行、團體協約、勞資協商或雙方約定等。從而，工會未取得雇主同意前，雇主行使設施管理權制定工作規則，限制或拒絕工會使用，並不構成第 5 款。如 102 勞裁 37：「系爭工作規則於申請人成立前已經施行，尚難遽指為係針對申請人而設，且佈告欄如何使用？申請人應循團體協商管道與相對人溝通，因之，在協商未有結果前，申請人請求確認相對人根據工作規則禁止申請人於公司佈告欄張貼文宣之行為構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，尚無理由」⁴⁴⁰

但若雇主同意後又妨礙、拒絕勞方使用，該行為係屬違反誠信原則、非正當行使設施管理權，構成第 5 款不當勞動行為⁴⁴¹。

三、不當影響、妨礙或限制工會活動

部分裁決認為應個案中衡量雇主行使設施管理對於工會活動之負面影響是否相當，若雇主行使該權利具有針對性，且影響勞工參與工會活動意願而侵害工會團結權，即構成第 5 款不當勞動行為。參考 108 勞裁 31：「相對人之公告指摘申請人工會涉及違反個資法及違法使用電子郵件帳號，亦有針對工會活動為警告之意味，將使相對人員工降低加入工會之意願，甚至日後可能不願意配合工會活動，核其行為自屬不當影響、妨礙或限制申請人工會之活動，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，堪以認定。」

第二項 法院見解

本文分析雇主設施管理權爭議案例共計 14 件，當中 4 件進入司法爭訟，1 件⁴⁴²被法院判決所維持，2 件⁴⁴³被法院所廢棄，1 件尚繫屬訴訟程序中。

分析其判決理由，法院均肯認雇主有權訂定企業設施之使用規則、工會欲使用應依照申請程序、團體協商等取得雇主同意；如雇主拒絕勞方申請無正當理由，當屬構成第 5 款之不當勞動行為。如臺北高等行政法院 107 年度訴字第 717 號判決指出：「原告並非無足夠之審核時間，其否准參加人之訪客入廠申請，難認具有合理正當之理由，已構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行

⁴⁴⁰ 109 勞裁 18 同旨。

⁴⁴¹ 106 勞裁 51、106 勞裁 63、109 勞裁 2 同旨。

⁴⁴² 106 勞裁 35。

⁴⁴³ 106 勞裁 63、107 勞裁 1。

為。」、最高行政法院 109 年度上字第 68 號判決雖廢棄前述判決，但仍肯定強調工作規則和團體協約重要性，如果工會要使用雇主設施卻不遵守，有違誠信原則。該判決意旨謂：「本件參加人理事長馮澤源明知申請訪客入廠，須於 3 日前填具訪客入廠時間與預計停留時間及訪客身分資料供上訴人審核，客觀上並無不能履行之情事，卻違背誠實信用原則，故不於期限內提出，導致元晶公司企業工會會務人員無法進入廠內管制區之會所參加系爭交流活動，無從認定上訴人有故為延宕或怠於審查，或違反承諾或團體協約，或與常規慣例為差別待遇之情形，方符論理用法之允平。」

第三項 特徵與問題點——雇主財產權與勞方團結權之衝突

基於憲法保障財產權、民法保障物權意旨，本文認為雇主因所有權而有企業設施管理權，對土地、建物、機械設備、器具與資材等物的設施有支配、使用並享受其利益之權利⁴⁴⁴。

於雇主設施管理權爭議案件中，本文歸納裁決會與法院見解，認為首先應確認勞方是否取得雇主同意，包括勞動慣行、團體協約、勞資協商或雙方約定等形式，如雇主已同意勞方使用企業設施，之後的限制、拒絕行為必然對會務、工會活動產生負面影響，而構成第 5 款不當勞動行為。若勞方未取得同意，個案上則須以正當權利行使、利益衡量判斷是否構成第 5 款。在勞方部分，考量工會活動是否有正當性、工會利用設施之目的、時間、方法與範圍、設施利用時是否造成業務損害及損害程度；在雇主部分，考量雇主行使設施管理權利之拒絕行為、所制定之申請程序或使用辦法是否有正當理由或出自於合宜考量，包括因生產或業務需要而調度企業資源、維持企業秩序、安全衛生、防止干擾業務或生產活動等。如雇主行使設施管理權不符正當權利行使、侵害工會團結權過甚，即有構成第 5 款之可能。

第五節 單以工會為對象之支配介入行為審查基準

在單以工會為對象之支配介入案件類型中，本文歸納裁決會與法院見解，同樣可四個面向審查雇主是否構成第 5 款，包括破壞勞動慣行、違反正當權利行使原則、利益權衡及對工會活動造成不當影響、妨礙或限制。相關法理詳見本文第五章第三節，以下僅就實務判斷基準敘述之。

⁴⁴⁴ 邱冠喬，前揭註 436，頁 146。

在反工會言論案件類型中，因涉及勞資雙方權利衝突，故以正當權利行使與利益權衡為審查基準。若工會言論具有公益性，且經合理查證、有相當理由確信為真，雇主即負有容忍與讓步義務；相對地，如雇主言行帶有敵視工會意涵、企圖弱化或否定工會、引發寒蟬效應等，當屬侵害工會團結權、牴觸禁止違反公益原則，而有構成第 5 款不當勞動行為之虞。

在拒絕工會協商案例中，如雇主規避工會協商、片面決定協商內容，除可能違反勞動慣行，亦有可能評價為具有弱化或妨礙工會意圖；再者，如雇主拒絕工會協商無正當理由、達成合意後不履行，則違反正當權利行使與誠信原則，皆屬構成第 5 款之事由。此外，雇主違反團體協約法上誠信協商義務、禁搭便車條款之規定，並不當然構成第 5 款，工會仍須舉證對工會活動或組織有何負面影響。

在複數工會爭議案件中，有時須審查雇主是否違反中立義務。如雇主差別待遇無正當理由、企圖弱化或強化特定工會、介入複數工會間紛爭等，即有可能構成第 5 款。此外，因工會法保護勞工團結權具有公益性，本文認為應採嚴格審查，由雇主說明差別待遇之目的，並評價該差別待遇與目的是否有其關連性、符合最小侵害原則。

在雇主設施管理權案例中，實務會先審查勞方是否取得雇主同意，如雇主同意後復拒絕工會使用企業設施等，屬違反禁反言原則，對工會組織、活動造成負面影響而構成第 5 款。相對地，若勞方未取得同意，則個案採利益衡量原則判斷何者應受保護，審查基準包括工會活動正當性、雇主業務和權益受損程度、雇主制定之設施申請辦法是否合宜等，若個案上勞工或工會所受損害顯大於雇主行使權利獲得之利益，即可能評價雇主行為具有不當勞動行為動機，對工會組織或活動造成負面影響而構成第 5 款。本文認為，此審查基準背後隱含利益衡量及正當權利行使之法理。

最後，為評價雇主行為是否該當「不當影響、妨礙或限制」，不同案例考量之客觀事實略有不同。雇主設施管理權案例中，著重在雇主行為是否直接或間接妨礙勞工行使會員權利義務，不利工會會務或活動推行，在拒絕工會協商、違反中立義務案例中，著重在雇主行為是否弱化或強化特定工會，而對特定工會組織或活動產生負面影響。此部分可供後續實務參考。

第七章 對工會活動之支配介入——勞工或工會為對象

雇主行使權利常與勞工或工會權益發生衝突，如訴訟權、經營管理權等；個案上，雇主行為係為正當權利行使或支配介入，容有討論空間。藉由分析裁決書與法院判決，本文歸納以勞工或工會為對象之支配介入行為類型有四，包括中止代扣工會會費、雇主監視行為、雇主訴訟行為及其他案件類型，以下分別討論之。

第一節 中止代扣工會會費

會費是工會財源之一，因為工會為非營利性質社團，故會員繳納之會費，為維持工會組織、工會活動與運作重要根基。新工會法修法之前，代扣會費原屬勞工、工會與雇主間私法自治事項，勞工可以分別與雇主以及工會簽訂契約、或以集體合意方式簽訂團體協約、或依循勞資貫力等方式，自勞工薪資中扣取一定金額作為會費。因此，若勞雇雙方經由個別或集體約定，未將薪資直接、全額匯入勞工帳戶中，亦不違反勞動基準法第 22 條第 2 項工資全額給付原則。因會費事由勞工薪資中扣除，原則上屬於勞工與雇主間依民法第 528 條所簽訂代扣支付會費之委任契約，此點我國參考日本學說實務見解，亦多採相同主張⁴⁴⁵。代扣會費對工會而言，可節省收取工會會費之人力或費用，又能確保會費能確實收取。而對工會會員而言，代扣會費可省去繳納工會會費之時間，亦可避免因為遲繳而導致喪失工會會員資格之危險⁴⁴⁶。

主管機關為穩定工會與雇主間勞資關係，或為節省企業工會收取會費所造成的時間與困擾，將原屬於私法自治範圍之「雇主代扣會費」明文於新工會法第 28 條第 3 項，規定企業工會經會員同意後，雇主「應」協助企業工會從會員工資中代扣會費，再轉交給工會作為會務使用⁴⁴⁷，換言之，雇主有依工會法所生代扣工會會費之法定義務。然而，關於產業工會和職業工會，工會法施行細則第 25 條第 3 項規定：「產業工會及職業工會經會員個別同意，並與雇主約定或締結團體協約之代扣工會會費條款者，雇主應自勞工工資中代扣工會會費，並轉交該工

⁴⁴⁵ 台北大學法律學院勞動法研究中心主編，前揭註 76，頁 110-111。

⁴⁴⁶ 侯岳宏，前揭註 144，頁 235-236。

⁴⁴⁷ 台北大學法律學院勞動法研究中心主編，前揭註 76，頁 112。

會。」，雇主代扣產業工會和職業工會會費之義務來自於約定，與前述企業工會為雇主法定義務不同，何以有如此差異？值得斟酌探討。

實務上，若雇主和工會關係良好，雇主協助工會代扣工會會費自無爭議；惟若雇主、勞工或工會間關係惡劣、勞資關係緊張，雇主可能使用各種理由推拖或拒絕代扣工會會費，因攸關工會組織之存續，亦成為工會申請不當勞動行為裁決常見案件類型。例如，未經會員同意代扣會費時，有無抵觸工資全額直接給付原則？若工會會員出具不同意代扣工會會費之表示書面聲明時，雇主是否須受拘束？新工會法施行（100年5月1日）前，工會已與雇主約定並實施代扣工會會費者，工會法施行後，雇主代扣工會會費，是否仍須經會員同意始得為之？工會法條文所指會員同意，意思為何？代扣會費如涉及工會會員資格認定，裁決會和法院該如何處理？雇主拒絕代扣會費，是否構成第5款支配介入行為？諸多問題，有待分析學說、裁決書與法院判決逐步釐清。

第一項 代扣工會會費於我國之議題

歸納本文蒐集代扣工會會費案例之裁決書，當中爭論之相關議題包括全額給付原則、雇主代扣工會會費之法定義務、雇主形式審查與裁決會實質審查、會員同意、個別與集體勞動權益競合等，以下分別討論之。

第一款 全額給付原則例外

關於工資全額給付原則，勞基法第22條第2項規定：「工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限」。此規定目的在於保障勞工能獲得工資全額給付，避免工資被任意扣減、扣押或不直接發給勞工；不過同條但書規定如法令另有規定或勞雇雙方另有約定者不在此限。但書所指之法令另有規定，例如雇主依所得稅法預扣勞工所得稅；所謂勞雇雙方另有約定，例如透過團體協約、工會章程或勞資慣行，約定雇主可自勞工工資代扣會費⁴⁴⁸。學者亦認為我國勞動基準法第22條第2項之除外條件為「法令另有規定或勞雇雙方另有約定」，較日本勞動基準法第24條第1項所規定之需與勞工的過半數代表以締結書面協定更為寬鬆，不致產生日本法上有關代收工會會費協定與工資全額給付原則關係之論爭⁴⁴⁹。

⁴⁴⁸ 侯岳宏，前揭註144，頁236。

⁴⁴⁹ 侯岳宏，前揭註144，頁237。

實務亦承認雇主代扣工會會費符合勞基法第 22 條第 2 項但書，如 100 勞裁 1 指出：「按新工會法第 28 條第 3 項所以規定雇主有代扣工會會費之義務，其立法目的係為穩定企業工會與雇主間之勞資關係，且可節省企業工會收取會費造成時間之浪費及困擾，並非有意增加會員同意書之條件來使早已存在之代扣會費制度的勞資關係發生變動，否則即有與「穩定企業工會與雇主間之勞動關係」之立法目的相違背。……而此一規定即為勞動基準法第 22 條第 2 項但書所指之工資全額直接給付原則之例外規定。」⁴⁵⁰；臺北高等行政法院 102 年訴字第 832 號判決指出：「新修正工會法第 28 條第 3 項規定：「企業工會經會員同意，雇主應自該勞工加入工會為會員之日起，自其工資中代扣工會會費，轉交該工會。」……此一規定，即為勞動基準法第 22 條第 2 項但書所指工資全額直接給付原則之例外規定。雇主倘依此規定代扣工會會員會費，當不涉違反勞動基準法第 79 條規定課處罰鍰之問題。」⁴⁵¹。是以，如經會員同意，雇主代扣工會會費不違反工資全額直接給付原則，為學說、裁決會及法院之共識。

第二款 雇主代扣工會會費之法定義務

依工會法第 28 條第 3 項以及工會法施行細則第 25 項第 3 項規定，雇主如有工會會員同意，應自勞工加入工會會員之日起，尤其工資中代扣會費並轉交予工會；因條文中使用“應”，故學說與實務多數贊同雇主對於工會會費代扣會費為法定義務⁴⁵²。這部分見解可參考 100 勞裁 16：「雇主於履行工會法本條項代扣工會會費之法定義務時，縱使代扣已經出具不同意代扣聲明書勞工之工會會費，亦不發生違反勞動基準法第 22 條所定工資全額直接給付原則之問題，乃當然之解釋。」⁴⁵³、臺北高等行政法院 101 年訴字第 1264 號判決：「是原告僅因部分會員出具連絡單請求取消代扣參加人工會會費，即停止代扣會費，自屬違反工會法第 28 條第 3 項規定。原告於會員未經出會或視同出會之情形下，停止代扣會費，已

⁴⁵⁰ 100 勞裁 16、101 勞裁 6 同旨。

⁴⁵¹ 臺北高等行政法院 101 年度訴字第 1264 號判決、最高行政法院 102 年度判字第 563 號判決、臺北高等行政法院 102 年度訴字第 343 號判決、最高行政法院 103 年度判字第 101 號判決、臺北高等行政法院 103 年度訴更一字第 33 號判決、最高行政法院 104 年度判字第 194 號判決、臺北高等行政法院 102 年度訴字第 832 號判決、最高行政法院 104 年度判字第 440 號判決、臺灣士林地方法院 104 年度簡字第 6 號判決、臺北高等行政法院 103 年度訴字第 1344 號判決、最高行政法院 104 年度判字第 423 號判決同旨。

⁴⁵² 台北大學法律學院勞動法研究中心主編，前揭註 76，頁 114。

⁴⁵³ 100 勞裁 1、100 勞第 9、101 勞裁 6、101 勞裁 42、101 勞裁 52、106 勞裁 54 同旨。

違反工會法第 28 條第 3 項法定義務」⁴⁵⁴。從而，學說、裁決會及法院皆肯認工會法第 28 條第 3 項規定雇主代扣工會會費之法定義務。

第三款 雇主之形式審查與裁決會之實質審查

雇主履行代扣工會會費義務時，是否有審查之權利或義務，實務上存有爭議。例如，代扣會費金額低於法定金額，雇主是否可以拒絕代扣？雇主是否有審查會員資格之權利？

關於前者，101 勞裁 42 指出：「工會章程之訂定、會費收費金額之多寡，屬於工會之權限，非雇主所得介入或干涉。因此，大同企業工會之章程將其工會會員之經常會費訂為 80 元，縱使違反法律規定，亦非相對人所得介入或干涉，是相對人依工會法第 28 條第 3 項之規定，代扣大同企業工會會員之工會會費，並轉交給大同企業工會之行為，係屬依法律規定之行為，並無違法可言，當無不當勞動行為之認識及構成。……申請人謂工會法第 28 條第 2 項係屬強制規定云云，並不影響本件之論斷。」意即，裁決會根據最低會費限制之立法理由認為「立法意旨認為會費收費金額多寡應由會員共同決定，雖然設有會費收費下限，係為強化工會之財務基礎，促進工會會務發展。考量工會法與勞動基準法之立法目的略有差異，並非完全相同，故工會法第 28 條第 2 項所稱之工資，應可循工會自主方式，由會員大會或會員代表大會參酌勞動基準法工資定義，議決其涵蓋範圍」從而，工會法和勞基法所稱工資無須作相同解釋，會員可以共同決定不同工資基準作為代扣工會會費之基礎⁴⁵⁵。此外，裁決會以”云云”駁斥申請人所謂工會法第 28 條第 2 項屬強制規定之意見，本文認為裁決會對會費最低限制之條文效力，應止於訓示規定而非強制規定，工會本於工會自治，可以訂定低於法定金額的會費，違反該訓示規定並無罰則或強制力；且該約定為工會與會員間會務關係，雇主本無權利介入，更不能以此為藉口拒絕代扣工會會費。

⁴⁵⁴ 最高行政法院 102 年度判字第 563 號判決、臺北高等行政法院 101 年度訴字第 1264 號判決、臺北高等行政法院 102 年度訴字第 343 號判決、最高行政法院 103 年度判字第 101 號判決、臺北高等行政法院 103 年度訴更一字第 33 號判決、最高行政法院 104 年度判字第 194 號判決、臺北高等行政法院 102 年度訴字第 832 號判決、臺灣士林地方法院 104 年度簡字第 6 號判決、臺北高等行政法院 103 年度訴字第 1344 號判決、最高行政法院 104 年度判字第 423 號判決、臺北高等行政法院 107 年度訴字第 443 號判決同旨。

⁴⁵⁵ 張義德，前揭註 122，頁 7。

關於後者，最高行政法院 103 年判字第 101 號指出：「若發生不是工會會員卻遭雇主代扣會費之情事，而雇主有應注意，並能注意，而不注意，或對於構成違規之事實，雖預見其能發生而確信其不發生之情形，即應受勞動基準法第 79 條第 1 項第 1 款規定的處罰，因此，雇主對於工會所提供要求代扣會費之名單，有從形式上審查其是否為工會會員之義務（從請求代扣會費的角度觀察，則為審查權限），於此範圍內自不構成「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」之行為」該判決認為雇主於履行代扣工會會費時，應具備善良管理人注意義務，其範圍侷限在應注意，能注意而未能注意之過失義務範圍。此外，該判決亦指出，雇主因原則上須遵守勞基法第 22 條第 2 項工資全額給付原則，為符合例外情狀免去勞基法第 79 條罰則，認為雇主有審查或要求工會證明其提供名單確實為工會會員之權利。惟此等論述將雇主代扣會費之法定義務連結法所無明文之權利，值得斟酌；同時，雇主審查的方式為何，亦有討論空間。

考量行政罰（行政罰法第七條）上以故意過失為主觀處罰要件，且雇主代扣會費義務為無償受任行為，本文認為應從文義解釋上限縮雇主代扣工會會費義務僅止於企業工會，而不及於產業或職業工會；且在主觀責任範圍部分，應降低雇主注意義務程度，僅就故意或重大過失負責任。意即雇主有遵守委任人勞工指示之注意義務，如勞工未反對代扣會費，雇主當不得任意停止代扣會費。

在雇主審查權部分，權衡二個面向，一者雇主履行無償之代扣會費義務時，應降低雇主負擔與受罰可能，一者避免雇主介入工會活動、工會與會員間紛爭；本文肯認雇主對於工會給予之會員名單有形式審查權，審查權範圍應止於會員名單的正確性及確認該名單是否有工會法施行細則第 25 條“勞工同意之情形”。如近一步去瞭解勞工是否屬於該工會之成員，有時因涉及複數競爭工會或工會內部會員資格爭議，反使雇主介入工會事務而構成支配介入，同時也逾越雇主受委任代扣義務之範圍。意即，工會法第 28 條雖使雇主與勞工間存在法定之債關係，但範圍應侷限於處理代扣工會會費範圍，不因其性質改變，而賦予雇主介入勞工與工會間法律關係之權限⁴⁵⁶。

此外，因會員資格決定雇主是否有代扣會費法定義務，為判斷此等法律關係，前述判決亦指出：「裁決會應該一併實質審查會員資格，才能確定雇主有無

⁴⁵⁶ 侯岳宏，前揭註 144，頁 237-238。

違反代扣義務至於其員工與工會之間對該員工是否已加入工會，或是否已退出該工會存有爭議，固非雇主所應或所能審查，然如果雇主因此項爭議而停止自工資中代扣工會會費，工會主張其行為構成「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」，向中央主管機關即被上訴人申請裁決時，由於員工是否具有工會會員身分攸關雇主是否有代扣會費義務，及其停止代扣是否構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，被上訴人所組成之裁決會即應將此項爭議一併予以實質審查及判斷，始符法律授權成立獨立專家委員會裁決不當勞動行為爭議之旨」意即，該判決認為裁決會應實質審查會員資格，從而認定雇主是否具有代扣會費義務及是否違反代扣義務構成支配介入行為；如裁決會未為實質審查，該判決認為裁決會之判斷恐有恣意濫用、消極怠惰及其他違法情事之虞。後續，臺北高等行政法院亦以裁決會未實質審查會員資格⁴⁵⁷，撤銷 106 勞裁 54 主文第二項、第三項。從而，裁決會是否應當實質審查會員資格，容有討論空間。

對此，本文持肯定意見，認為裁決會應實質審查會員資格。考量不當勞動裁決制度目的在於司法判決外，使權益受損之勞工及工會受損可由行政裁決方式快速獲得救濟與補償。為使裁決會判決可以獲得法院肯認，使法院尊重其判斷餘地，其事實與證據調查自應符合司法程序；同時避免裁決會裁決被法院所廢棄，而再引起後續訴訟紛爭。畢竟，如裁決會不在裁決程序中對會員資格作出實質審查，法院仍須在後續判決審理中進行調查、做出實質審查與判斷；此種情況，勞資雙方於裁決過程中的投入等同白費，不僅拖長勞資雙方紛爭，亦無法使權益受損之勞工或工會快速獲得行政救濟。此外，因裁決會人力有限，本文認為在實質審查會員資格方面或有權衡方法，一者，如同法院配置，增加人事預算，設置事務官配置協助裁決會委員審理案件；一者，於會員資格尚存爭議時，先停止裁決程序，將會員資格紛爭移送民事法院審理⁴⁵⁸，該二作法可供參考。

⁴⁵⁷ 參見臺北高等行政法院 107 年訴字第 443 號判決：「由於員工是否具有工會會員身分以及是否同意自其工資中代扣工會會費，攸關雇主是否有代扣會費義務，及其停止代扣是否構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，被告所組成之裁決委員會即應將此項爭議一併予以實質審查及判斷，始符法律授權成立獨立專家委員會裁決不當勞動行為爭議之旨，如其判斷過程或結論有恣意濫用、消極怠惰及其他違法情事時，依前述說明，行政法院即得予以撤銷或變更（最高行政法院 106 年度判字第 194 號判決意旨參照）。」

⁴⁵⁸ 參見 110 勞第 34：「如因此發生申請人會員退會究否已生效之爭議，因事涉申請人與其會員間會員身分問題，應由渠等另行透過民事法院之確認訴訟加以判斷，併此敘明。」

第四款 會員同意

實務上有關工會法第 28 條第 3 項「會員同意」發生不少爭議；例如，新法施行後，已入會會員是否需再提出同意書？所謂會員同意，應該包括那些形式？

關於前者，100 勞裁 1 指出：「按新工會法第 28 條第 3 項所以規定雇主有代扣工會會費之義務，其立法目的係為穩定企業工會與雇主間之勞資關係，且可節省企業工會收取會費造成時間之浪費及困擾，並非有意增加會員同意書之條件來使早已存在之代扣會費制度的勞資關係發生變動，否則即有與『穩定企業工會與雇主間之勞動關係』之立法目的相違背。……。又，同條所規定之雇主代扣義務為工會法所創設，自以本法 100 年 5 月 1 日施行日起，雇主始生代扣會費的義務。至於在施行日前或施行後，勞資雙方本已存在或新成立之代扣會費之約定或慣例，均不因工會法第 28 條第 3 項之規定之施行而影響其效力。」從而，如勞資雙方於新法施行前已存在代扣會費約定或慣例，新法施行後因不影響其效力，自無必要也無義務要求會員就「會員同意」代扣會費部分再為表示⁴⁵⁹。

關於後者，工會法施行細則第 25 條第 1 項規定：「本法第二十八條第三項所稱經會員同意，指下列情形之一：一、會員個別同意。二、工會會員大會或會員代表大會議決。三、工會章程規定。四、團體協約之約定。五、工會與雇主有代扣會費之約定或慣例者。」茲就各種會員同意情形，分述如下。

一、會員個別同意

實務上，如工會會員如以同意書或其他方式明示同意代扣會費，雇主附有代扣會費義務，自屬當然。此外，亦可由客觀事實判斷會員是否有默示同意存在，如 100 勞裁 1 判決書指出：「相對人代扣會費之行為已有數十年之久，徵諸上開事實，足以認定相對人與申請人之會員間就長年由相對人代扣會費有默示同意存在，此已成為雙方間之慣例。」、臺北高等行政法院 107 年訴字第 443 號判決指出：「然按意思表示有明示及默示之分，明示意思表示係以言語文字或其他習用方法直接表示其意思；默示之意思表示，係指依表意人之舉動或其他情事，足以間接推知其效果意思者而言。而默示之意思表示與單純之沈默有別，單純之沈默除有特別情事，經法律明定或依社會觀念可認為一定意思表示者外，不得即認係

⁴⁵⁹ 100 勞裁 16、101 勞裁 6 同旨。

默示之意思表示。」從而，明示或默示同意皆符合工會法細則第 25 條第 1 項第 1 款所指會員個別同意。

二、工會會員大會或會員代表大會議決

關於工會大會決議，學說認為是工會大會為工會之意思機關，其所作的決議屬於集體意思形成的行為，有拘束全體會員之效力；章程對發起人及所有未來的會員均有拘束力。因此，透過工會大會決議或工會章程，在工會與會員間形成代扣會費的內規或合意，使雇主負有代扣會費義務⁴⁶⁰。就此，本文亦表贊同並補充論述如下，一者工會會員如因會員資格享有工會權利與福利，自然也應履行對工會之義務，如工會會員享受權利和義務，卻不履行工會義務，恐有違反誠實信用原則之嫌；再者，工會大會決議也代表會員個人意思之表示，如決議後工會會員再以個人意思反對工會決議，亦有違反禁反言原則疑慮。

實務上，裁決會與判決也肯認工會會員大會或會員代表大會議決屬於會員同意之形式，如 100 勞裁 1：「新工會法第二十八條第三項……所規定之『經會員同意』除指獲得會員個別同意外，尚包括經工會（代表）大會決議及章程訂定之情形」⁴⁶¹、臺北高等行政法院 102 年度訴字第 343 號判決：「所謂『經會員同意』，包括會員個別同意、會員大會或會員代表大會議決、工會章程規定、團體協約之約定，或者是基於勞資間之習慣（參照行政院勞工委員會不當勞動行為裁定書勞裁（100）字第 1 號）」。

三、工會章程

裁決會與法院皆承認工會章程之代扣會費規定為會員同意形式之一。惟須注意者，法院認為⁴⁶²如章程有強制入會規定，該規定因違反勞工集會結社自由及牴觸兩公約無效，在此情況下，不能以章程認定會員資格與同意代扣會費，需進一步實質審查是否具有工會會員資格。

⁴⁶⁰ 侯岳宏，前揭註 144，頁 239。

⁴⁶¹ 100 勞裁 16、101 勞裁 6、101 勞裁 42、101 勞裁 52、104 勞裁 34、108 勞裁 49 同旨。

⁴⁶² 參見最高行政法院 103 年判字第 101 號判決：「上開參加人章程所規定強制入會原則，揆諸前開說明，已牴觸兩公約關於結社自由之規定（100 年 5 月 1 日以後更牴觸新工會法之立法意旨），而難以承認其效力，對於 100 年 1 月 19 日以後始進入上訴人公司之員工而言，自難再依參加人章程之規定而當然成為其會員；且渠等未曾有長期被代扣會費而無異議之情形，尚無從被認為已默示加入參加人工會，則除渠等另有表示選擇加入參加人工會之行為外，自不能認渠等係於 100 年 4 月 30 日前加入參加人工會之會員。」臺北高等行政法院 103 年訴字第 1344 號判決、最高行政法院 104 年判字第 194 號判決同旨。



四、團體協約

團體協約為會員同意之形式，如 100 勞裁 16：「團體協約如果載有雇主應代扣工會會費義務之條款時，亦得解為本條項所規定之『經會員同意』」⁴⁶³。

五、工會與雇主有代扣會費之約定或慣例

勞動慣行雖為會員同意的一種形式，但日本實務認為勞動慣例並非輕易就能形成，必須：（1）同種行為、事實在一定的範圍內被長期反覆持續地進行；（2）勞資雙方並未對之明示地加以排除或排斥；（3）該習慣乃依據勞資雙方的規範意識而被支持，特別是必須資方對該勞動條件具有決定權或裁量權者有意識到該習慣作為規範之實態⁴⁶⁴。此外，本文認為勞動慣例尚須符合社會秩序與善良風俗，能被社會通念與一般人所接受，如該勞動慣行有剝削、壓榨或歧視等情事，應依違反民法第 72 條⁴⁶⁵強制規定解釋為無效。

參考 100 勞裁 9：「本案之相對人（雇主）代扣工會會費之行為已有 20 餘年之久，徵諸上開事實，『足認定相對人與三重果菜市場工會會員間就長年由相對人代扣會費有默示同意存在，此已成為雙方間之慣例』」、106 勞裁 54 指出：「按行政院勞工委員會 102 年 7 月 31 日勞資 1 字第 1020125372 號令：「所稱企業工會經會員同意，包括會員個別對工會表示同意、會員大會或會員代表大會之議決、工會章程之規定、團體協約之約定或中華民國 100 年 5 月 1 日工會法修正施行前工會與雇主間已存在代扣會費之約定或慣例。」從而，實務上裁決會多從長年勞資關係、雇主與工會會員間代扣會費之習慣，解釋勞工、雇主及工會三方間存有代扣工會會費之「會員同意」。

第五款 個別勞動權益與集體勞動權益之競合

觀察勞基法第 22 條第 2 項之工資全額直接給付原則，立法目的係為保障勞工個人財權；相較於工會法代扣工會會費，係以保障工會及勞工集體勞動權，二者並不相悖⁴⁶⁶。惟當會員出示個人不同意時，因涉及個人私益與工會、勞工集體公益之衝突，本文認為應從利益權衡的角度判斷。首先，代扣會員會費係為提供工會穩定財源，使工會有足夠經費可以推展工會會務和活動，進而促進工團結、提

⁴⁶³ 106 勞裁 54 同旨。

⁴⁶⁴ 張義德，前揭註 379，頁 34-35。

⁴⁶⁵ 民法第 72 條：「法律行為，有背於公共秩序或善良風俗者，無效。」

⁴⁶⁶ 台北大學法律學院勞動法研究中心主編，前揭註 76，頁 118。

升勞工地位與爭取更好勞動條件，符合目的正當性原則。再者，如由會員自行繳納會費，將耗費工會較多時間與人力，且容易引發是否繳納之爭執，考量無其他更有效率收取工會會費方式，由雇主代扣工會會費應符合必要性原則。最後，雖工會法第 28 條第 2 項訂有會費下限而非規定上限，但實務上多以此作為收取標準，對員工薪資財產權之侵害尚屬輕微；相對地，如允許雇主援引個別會員不同意，停止個別或全體會員會費之代扣，將對勞資關係、工會財源與會務造成重大衝擊、引發勞資或工會內部紛爭、影響工會向心力與團結。考量後者公益損害遠大於前者、工會集體意思優先於個人意志，本文認為在工會法第 28 條第 3 項規定下，個人勞動權及不同意代扣會費之行使應為退讓；此舉雖迫使勞工與工會另尋紛爭解決方式處理代扣會費爭議，但仍不容許雇主以此作為拒絕代扣會費藉口、或介入工會與會員間紛爭。附帶說明，工會會員有遵守公會章程與繳納會費義務，如具備會員資格卻出具拒絕雇主代扣之不同意書，當屬違反誠信原則。

關於此類爭議，100 勞裁 16 指出：「雇主依據本條項所生之代扣工會會費義務，係源自工會法本條項所生之法定義務，既為法定義務，若有工會會員嗣後另行出具不同意代扣工會會費聲明書予雇主時，雇主不應受該個別會員聲明書之拘束，仍應履行工會法第 28 條第 3 項之法定義務，蓋以本條之立法目的，係為穩定企業工會與雇主間之勞資關係，且可節省企業工會收取會費造成時間之浪費及困擾，攸關企業工會存續及勞工團結權之行使至鉅，相較於個別勞工工資獲得全額直接給付保障之法益，自當以保障勞工團結權為優先考量，此觀我國近代集體勞動法制建立未久，健全之集體勞資關係有待勞資雙方、社會各界共同關心呵護，更有作此解釋之必要。」⁴⁶⁷，足見，裁決會與法院皆認為，即便會員出示代扣會費之「不同意書」，雇主仍應履行工會法第 28 條第 3 項之義務。

第二項 裁決會見解

關於雇主拒絕代扣工會費是否構成第 5 款支配介入行為之判斷方式，裁決會多從主觀及客觀構成要件上同時論述：前者判斷主雇主是否有不當勞動行為之認識、動機；後者判斷是否影響工會之組織和活動。

在主觀要件部分，100 勞裁 1 指出：「行為人構成不當勞動行為之主觀要件，不以故意或過失者為限，只要行為人具有不當勞動行為之認識為已足。」，我國

⁴⁶⁷ 100 勞裁 1、101 勞裁 16 同旨。臺北高等行政法院 101 年訴字第 1264 號判決同旨。

學者稱之為認識說，因為與法院判決判斷方式略有不同，故有關裁決會和法院判決主觀要件判斷之差異，詳見本文第三章第二節。在客觀要件部分，前述裁決書亦指出：「雇主之行為是否構成新工會法第 35 條第 1 項第 5 款「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」之不當勞動行為的判斷時，應依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」，所謂客觀事實一切情狀，係觀察過往勞資關係與互動脈絡，包括勞工在工會中之地位、參與活動內容、雇主平時對工會之態度、雇主行為時點、雇主是否具有正當理由、雇主處理方式與過往同種事例是否不同等綜合判斷，學說稱之為「大量觀察法」⁴⁶⁸，此部分本文認為涉及客觀構成要件與證據法理，詳見本文第三章第四節。

此外，裁決會於判斷是否「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」時，亦常引述兩公約內容，如 100 勞裁 1：「我國於 2009 年所通過之公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約施行法，其中公民與政治權利國際公約第 22 條第 3 項規定：『關於結社自由及保障組織權利之國際勞工組織 1948 年公約締約國，不得根據本條採取立法措施或應用法律，妨礙該公約所規定之保證。』因此，國際勞工組織依據憲章第 26 條規定，為處理會員國違反第 87 號『結社自由及團結權保障公約』以及第 98 號『團結權及團體協商權公約』的申訴案件，而成立之結社自由委員會所作出之『結社自由委員會決定及原則摘要』關於雇主停止代扣工會會費之行為，於第 475 項載為『撤銷自工資代扣工會會費的便利措施，可能導致工會組織的財務困難，不利和諧勞資關係的發展，應予避免。』，上開決定之內容於判斷雇主之行為是否構成不當勞動行為，特別是工會法第 35 條第 1 項第 5 款『不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動』之不當勞動行為類型的要件時，自得引為參考的依據。」⁴⁶⁹此一判準，亦為法院判決所引用⁴⁷⁰。

⁴⁶⁸ 侯岳宏，前揭註 253，頁 5-6。

⁴⁶⁹ 100 勞裁 1、101 勞裁 6、101 勞裁 52、101 勞裁 54、103 勞裁 18 同旨。

⁴⁷⁰ 參見臺北高等行政法院 101 年度訴字第 1264 號判決、最高行政法院 102 年度判字第 563 號判決、臺北高等行政法院 103 年度訴字第 1344 號判決。



第一款 構成第 5 款之事由

參考本文收集之裁決書，有關代扣工會會費者共計 11 件，當中 7 件構成不當勞動行為、4 件不構成⁴⁷¹不當勞動行為，茲整理構成第 5 款事由如下。

一、導致工會財務困難

工會會費為工會重要財源，如雇主停止代扣會費，將使工會會務與活動推展受阻，對工會活動有不當影響，構成第 5 款不當勞動行為。參考 101 勞裁 52：「相對人對於拒絕恢復前開停止代扣之會員會費，當有導致申請人工會財務困難及不利勞資和諧發展之『認識』，是相對人逕以申請人無法提出 987 名會員之入會申請書為由拒絕代扣會費，其行為業構成弱化工會之不當勞動行為。」⁴⁷²

二、對工會組織或活動造成負面影響

實務上，如雇主停止代扣工會會費，將使工會須花費人力、時間處理收取會費事宜，同時對工會會務推展、工會活動造成負面影響，構成第 5 款。如 100 勞裁 1：「相對人明知申請人工會僅三名專職工作人員，無法負擔收取會費工作，則其所為將終止相對人與申請人會員間之代扣會費之意思表示本身，已足影響申請人工會之組織和活動，亦即已構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當影響工會之組織、活動之不當勞動行為。」

三、片面更改代扣會費慣行

如勞資雙方已存在代扣會費習慣，資方未經雙方協商、片面更改或停止代扣會費習慣，當然引發勞方不滿、破壞既有穩定和諧之勞資關係；同時依社會通念與一般人理解，對工會活動當有不當影響而構成第 5 款。參考 101 勞裁 54：「相對人應依雙方間 30 餘年之合意，繼續代扣工會會費予申請人……會認為相對人係持續以不當勞動行為之意思，拒絕申請人 101 年 6 月 29 日函請代扣會費之行為，應已構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為」⁴⁷³

四、影響工會會員之工會權利義務

個案上，如雇主拒絕代扣工會會費，致使勞工會員資格受到影響，無法行使會員權利義務，進而無參與工會會務或活動，當屬對工會活動造成不當影響而構成第 5 款。參考 100 勞裁 14：「相對人既有代扣之義務，卻未予以代扣，因會費

⁴⁷¹ 包含駁回與不構成不當勞動行為。

⁴⁷² 106 勞裁 54、108 勞裁 49 同旨。

⁴⁷³ 103 勞第 18 同旨。

之繳交涉及工會會員義務之履行和權利之取得，影響申請人於工會中之權利義務甚鉅，相對人未予代扣之行為，自構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之其他不利之待遇之不當勞動行為。」雖裁決會認定構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款，惟如前述，勞工之工會權利亦受影響，同樣構成第 5 款支配介入行為。

五、介入工會事務

會員資格之認定屬勞工與工會間內部紛爭，雇主對此並無實質審查權。如雇主勞工會員資格作出認定，並進而停止代扣會費，等同介入工會內部事務，構成第 5 款不當勞動行為。就此，可參考 106 勞裁 54：「相對人僅憑訴外人林○○片面有關退會與通知停止代扣工會會費之存證信函，遽認伊已合法退會、無須繳納會費，而自 106 年 8 月起不再代扣工會會費交予申請人工會，此舉除有違上揭工會法第 28 條第 3 項之法定義務外，等同實質介入申請人工會與其會員間有關會員關係之爭議，違反工會自治，對申請人工會之財務亦有所減少，堪認已構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。」

第二款 不構成第 5 款之事由

有關代扣會費爭議，茲整理不構成第 5 款之事由如下。

一、無不當勞動行為之認識、動機

在部分中止代扣工會會費案件中，裁決會係以無不當勞動行為之認識、動機駁回裁決申請，如 101 勞裁 6：「相對人根據勞委會與台北市政府勞工局以民意信箱或勞資信箱所示見解，採取公告員工之方式，表達會員如以書面表達不扣會費，相對人可通知工會不予代扣會費，並自同年 8 月停止代扣會費起等行為，縱未能取得申請人之認同，但尚未能據此認定相對人有不當勞動行為之認識、動機」⁴⁷⁴。此部分因涉及主觀要件分析，詳見本文第三章第二節。

二、雇主繼續代扣工會會費之習慣

參考前述，如雇主依循既有習慣繼續代扣會費，不構成第 5 款之不當勞動行為。此部分參考 101 勞裁 22：「申請人工會成立前，相對人即已與錦○廠工會有代扣樹○廠會員會費之協議，並提供樹○廠之辦公室及公布欄予錦○廠工會使用，此部分為申請人所明知，自不會因事後申請人工會之成立，而使相對人基於遵守

⁴⁷⁴ 101 勞裁 42 同旨。

與錦○廠工會之協議所為之代扣工會會員會費、提供樹○廠辦公室及公布欄予錦○廠工會使用之行為，由合法行為轉為不當勞動行為。」



第三項 法院見解

本文分析之代扣會費爭議裁決案例共計 9 件，當中 5 件⁴⁷⁵進入司法爭訟，3 件被法院判決所維持，2 件被法院所廢棄，茲整理法院支持與駁回裁決會裁決之判決理由如下。

第一款 支持裁決會裁決之判決理由

一、雇主違反代扣工會會費之法定義務

實務上，法院贊同裁決會見解，認定雇主停止代扣工會會費，違反工會法第 28 條 3 項法定義務，同時影響工會存續與侵害勞工團結權，構成第 5 款。如臺北高等行政法院 101 年訴字第 1264 號判決：「本條之立法目的，係為穩定企業工會與雇主間之勞資關係，且可節省企業工會收取會費造成時間之浪費及困擾，攸關企業工會存續及勞工團結權之行使至鉅……原告於會員未經出會或視同出會之情形下，停止代扣會費，已違反工會法第 28 條第 3 項法定義務」⁴⁷⁶

二、影響工會財務、介入工會內部事務

關於工會章程、會員資格判斷屬工會內部事務，法院認為如雇主實質審查會員資格，等同介入工會事務，構成第 5 款。如臺北高等行政法院 102 年訴字第 343 號判決：「雇主應避免因停止代扣會費的便利措施，而導致工會財務困難及不利勞資關係和諧的發展。……參加人工會章程採強制入會，是否符合新、舊工會法及兩公約之規定，非屬原告得認定之範疇，原告無從據此拒絕為申請人代扣會費。蓋有關會員與工會間身分事項原告無權審查，原告予以介入自屬不當而影響工會組織或活動」同時，本判決認為雇主停止代扣工會會費，將導致工會財務困難與不利勞資關係發展，對工會活動造成不當影響，同為構成第 5 款之事由。

三、違反代扣會費習慣

實務上，裁決會與法院均認為雇主違反代扣會費之勞動慣例，構成第 5 款之不當勞動行為。如最高行政法院 104 年判字第 440 號判決：「上訴人前均無異議

⁴⁷⁵ 100 勞裁 6、101 年勞裁字第 52 號、101 勞第 54、103 勞裁 18、106 勞裁 54。

⁴⁷⁶ 最高行政法院 102 年判字第 563 號判決同旨。

代扣參加人會費，竟反於桃園三廠另成立產業工會後，即藉審查參加人章程合法性為由，而否認長期代扣會費之勞動慣例，難認屬適當之勞動行為。」⁴⁷⁷



第二款 駁回裁決會裁決之判決理由

一、裁決會未為實質審查會員資格

會員是否具備會員資格影響雇主是否有代扣會費義務、停止代扣是否構成第 5 款；部分法院判決認為裁決會應就會員資格為實質審查，否則有事實未經調查釐清、判斷過程結論屬於恣意之嫌，該裁決無判斷餘地之維持，而予以廢棄。如最高行政法院 103 年判字第 101 號判決：「員工是否具有工會會員身分攸關雇主是否有代扣會費義務，及其停止代扣是否構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，被上訴人所組成之裁決會即應將此項爭議一併予以實質審查及判斷，始符法律授權成立獨立專家委員會裁決不當勞動行為爭議之旨」⁴⁷⁸

二、工會未提供名單供雇主形式審查

部分個案中，法院認為工會未提供會員名單，雇主無從形式審查而未為代扣會費，不構成第 5 款。臺北高等行政法院 109 年度訴字第 892 號判決：「原告僅憑此 2 函文，並無從盡其形式上審查是否為工會會員及是否經該會員同意之義務...原告函覆請求參加人提供前述相關文件，應屬適法有據，符合工會法第 28 條第 3 項之立法意旨及目的，並不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款『不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織與活動』之不當勞動行為」

第三項 特徵與問題點——是否實質審查工會會員資格

分析裁決書與判決見解，裁決會與法院均贊同代扣會費為工資全額給付原則例外、雇主有代扣工會會費之法定義務，亦肯認工會法施行細則第 25 條第 1 項所指之「會員同意」形式。在會員出具不同意書爭議方面，考量雇主停止代扣工會會費之公益損害大於勞工私益、工會集體意思優先於個人意志，裁決會與法院皆認為雇主仍負有代扣工會會費義務，如因此停止代扣，仍構成第 5 款。

在判斷是否構成第 5 款方面，裁決會與法院均認為只要有下面任一事由即構成第 5 款，包括：導致工會財務困難、對工會組織或活動造成負面影響、片面更

⁴⁷⁷ 臺北高等行政法院 102 年訴字第 832 號判決、最高行政法院 104 年判字第 423 號判決同旨。

⁴⁷⁸ 台北高等行政法院 104 年訴更 2 字第 45 號判決、最高行政法院 104 年判字第 194 號判決、臺北高等行政法院 107 年訴字第 443 號判決同旨。

改代扣會費之勞動慣行及介入工會事務等。然而，部分涉及會員資格爭議案件，法院以裁決會未實質審查會員資格，證據調查與事實認定有所欠缺，無以維持判斷餘地而廢棄該裁決。就此，裁決會是否應實質審查會員資格，裁決會與法院間似容有歧異⁴⁷⁹。參考前述分析，為使法院尊重裁決會之判斷餘地，本文認為裁決會應於事實與證據調查程序中，對會員資格做出實質審查；此舉除符合司法程序要求，亦可避免裁決被法院廢棄而拉長訴訟程，併使權益受損之勞工、工會可以快速獲得救濟。惟考量裁決會人力有限，在實質審查會員資格方面或有權衡方法，一者，如同法院配置，增加人事預算，設置事務官配置協助裁決會委員審理案件；一者，於會員資格尚存爭議時，先停止裁決程序，將會員資格紛爭移送民事法院審理⁴⁸⁰，該二作法可供參考。

第二節 雇主監視行為

為提升勞工地位及改善勞動條件，工會活動與言論需處於雇主對立面、挑戰雇主權威與勞動環境現狀，也因此常引發雇主不滿與敵對意識。為確保工會活動順利進行、使會員能於工會內暢所欲言，工會活動籌畫、組織、動員及進行、會員於工會內發表之言論等，通常不欲雇主知悉，以防止雇主反制行動或報復行為。相對地，大部分雇主均會監視企業場所內的動態，目的包括評估員工表現、保護公司資料財物、維持企業秩序、確保勞動環境安全衛生等。我國以中小型工會為主，工會活動常須仰賴雇主設施、於企業內進行，前述雇主監視企業場所之行為，必然也會監視到工會活動與工會內部言論、與工會行使團結權產生衝突。

從而，雇主監視行為應有其合法性界線，如雇主違法監視、刺探工會活動或工會內部言論，除引發勞工恐懼、亦會使勞工和會員不敢參加工會活動或發表言論，對工會組織、活動產生負面影響，進而構成第 5 款支配介入行為。以 105 勞裁 21 中華航空空服員罷工事件為例，公司派員近距離觀察工會舉辦之罷工說明會、翻閱簽到簿、並唸出名單部分會員名字，其行為被裁決會認定屬於雇主違法監視、刺探工會活動，構成第 5 款⁴⁸¹。雖該案中裁決會引用美國法及實務案例作

⁴⁷⁹ 參見最高行政法院 103 年判字第 101 號判決、最高行政法院 104 年判字第 194 號判決同旨。

⁴⁸⁰ 參見 110 勞第 34：「如因此發生申請人會員退會究否已生效之爭議，因事涉申請人與其會員間會員身分問題，應由渠等另行透過民事法院之確認訴訟加以判斷，併此敘明。」

⁴⁸¹ 王婷（2021），《雇主監視行為所引起之支配介入不當勞動行為爭議——臺灣與美國之制度研究》，國立陽明交通大學科技法律研究所碩士論文，頁 58-61。


為雇主監視行是否構成第 5 款之判斷標準，然該判斷標準之具體內涵為何、解釋是否合於我國法、是否被我國法院所採納，皆須進一步研究。

第一項 裁決會見解

關於雇主監視、刺探行為是否構成第 5 款，105 勞裁 21 首次引用美國法及美國案例作為判斷標準，其裁決謂：「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時加以監視或刺探，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。除非雇主具有監視之正當理由，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。」⁴⁸²裁決會引用美國全國勞動關係法第 8 條(a)(1)，基於保護勞工行使團結權，應避免雇主對其有介入、限制或強制行為；如雇主對工會活動之監視、刺探行為引發寒蟬效應，即有可能對工會組織或活動造成負面影響而構成違法。在雇主監視、刺探行為樣態部分，參考美國實務案例可區分為二類：一者是藉由探查工會活動內容、人員，確認參與或認同工會的勞工；一者是製造勞工遭監視印象。對此，本文認為二者皆可能使勞工心生畏懼、降低參與工會組織或活動意願，對勞工產生心理強制而不敢行使團結權或工會會員權利，進而影響工會會務運作與工會活動進行，符合裁決會向來對寒蟬效應之判斷；在此情況下，如雇主無正當理由，其監視、刺探行為即構成第 5 款支配介入行為。

在雇主監視行為之違法性判斷、是否構成強制，該裁決進一步指出：「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 No41（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』，並不違法。但若以『非通常性之方法』進行監視，屬於強制行為。至於強制性之顯示，NLRB 提出 3 個判斷標準：1.觀察之期間長短；2.雇主觀察受僱人時之距離；3.雇主在其觀察期間有無從事其他強制行為。美國 Allied Medical Transport, Inc. and Transport Workers Union of America, AFL-CIO. 360 NLRB No142（2014）案，工會在靠近雇主場所不遠處的旅館舉行會議，雇主的

⁴⁸²為方便閱讀，本文刪除英文部分文字。



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。」⁴⁸³裁決會參考美國案例，認為雇主如以通常性方法進行「例行性觀察」，不構成雇主違法監視、刺探行為。所謂例行性觀察，本文認為應是平時雇主就有的監控措施，而非針對特定工會會員、工會活動所設置；同時，若雇主監視行為具有強制性，則不符合通常性方法。關於強制性，該案提出三個判斷標準：一、觀察期間長短；二、雇主觀察受僱人時之距離；三、雇主在其觀察期間有無從事其他強制行為。以 NLRB No142（2014）案為例，雇主將車輛停在工會會場對面，長時間且近距離觀察進出會所、參與工會活動之員工，並對員工有反工會言論；其監視行為針對工會活動與參與員工，非屬例行性觀察，且評價上對參與勞工產生心理強制，不符通常性方法，構成雇主違法監視、刺探行為。

前述 105 勞裁 21 之見解，為後續涉及雇主監視行為之裁決決定所援引⁴⁸⁴。如 106 勞裁 35：「發信人皆為縣市或中央主管機關，信件內容亦與工會重要幹部之就任及工會活動相關，相對人櫃台收發人員黃甲○○拆閱上開信件，客觀上業已構成刺探工會活動之行為……相對人亦有故意放任不加監督之情事，可以認定該等拆閱信件之行為並不違反相對人之意思，並已使其受僱人產生遭受雇主刺探或監視工會活動之印象，尚難認純粹為黃甲○○之個人行為。相對人既無法舉證黃甲○○之拆閱行為純粹係其個人行為且完全違反相對人之意思，應認構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。」該案中，因信件內容涉及工會幹部就任與工會活動內容，故櫃台人員拆閱信件屬於刺探工會活動之行為、已使參與勞工產生遭受監視之印象，引發寒蟬效應而構成第 5 款。

又如 108 勞裁 19：「相對人於 108 年 5 月 20 日至 23 日於申請人罷工投票所入口處……前設置錄影機予以全程錄影之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。」該案中，為維持企業安全與秩序，工會罷工投票所在大樓原已有設置錄影機；因此，雇主於罷工投票日前臨時設置之攝影機，時間不僅工會罷工投票活動日期密接、拍攝方式亦針對罷工投票處而為，顯非例行性觀察，亦

⁴⁸³ 王婷，前揭註 481，頁 58-61。

⁴⁸⁴ 106 勞裁 35、108 勞裁 19、109 勞裁 17 同旨。

非通常性方式之雇主監視行為。對此，裁決會認定該錄影機架設是為監視、刺探工會罷工投票活動、知悉並記錄參與員工所為，顯已對參與員工產生心理強制與寒蟬效應，構成第 5 款。

此外，隨著網路發展，工會亦會於私人社群媒體籌組工會或發表工會言論，如 Facebook 私密社團、Line 私人群組等⁴⁸⁵。倘諾雇主要求員工揭露私人社群媒體內容，亦可認為是刺探工會活動之行為，除可能引發寒蟬效應、使成員不敢發表言論或參與活動，亦對工會會務之進行及運作造成負面影響，構成第 5 款⁴⁸⁶。

第二項 法院見解

參考本文分析關於雇主監視、刺探之裁決共計 6 件，進入訴訟者 5 件，當中 3 件被法院所維持，2 件被廢棄⁴⁸⁷，茲整理法院支持與廢棄裁決會裁決書之判決理由如下。

第一款 支持裁決會裁決之判決理由

司法實務上，法院肯認裁決會引用美國法及美國案例之見解，如雇主無正當理由監視、刺探工會活動，包括探查參與工會活動之勞工、或使勞工產生受監視印象等；該行為會被認定逾越通常觀察之界線，對工會組織活動產生不當影響、妨礙或限制，構成第 5 款。如臺北高等行政法院 105 年訴字第 1872 號判決：「參加人舉辦之罷工說明會並非例行性工會活動，參其另行租用公司外場所舉辦，且會議內容所涉罷工權之行使，乃最具對立性之勞資爭議手段，則參加人欲非會員、原告、及代表原告行使管理權之人，參與、探知、瞭解及監視相關罷工策略與參與人員，自屬必然……系爭裁決決定論斷蕭○○及廖○○至原告公司外非公開之工會活動現場留連，翻閱參加人會員簽到簿，已逾對工會活動通常觀察之界限，而有監視或刺探工會活動之故意，尚符經驗法則，是被告據此認定構成工會法第 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，洵屬有據。」⁴⁸⁸該判決維持 105 勞裁 21，認為工會舉辦之罷工說明會非例行性、非公開工會活動，且因處於資方對立面而不欲雇主知悉；從而，代表雇主行使管理權之

⁴⁸⁵ 王婷，前揭註 481，頁 158-169。

⁴⁸⁶ 107 勞裁 2、107 勞裁 46 同旨。

⁴⁸⁷ 參考本文蒐集資料，105 勞裁 21、107 勞裁 2 及 108 勞裁 19 為法院所維持；106 勞裁 35、107 勞裁 46 遭廢棄，109 勞裁 17 尚未進入訴訟。

⁴⁸⁸ 臺北高等行政法院 107 年訴字第 199 號判決、最高行政法院 107 年裁字第 1367 號裁定同旨。

企業幹部至工會活動現場流連、且唸出簽到簿名字，顯已逾越對工會活動通常觀察之界線，並企圖對參與會員產生心理強制、影響工會活動進行，該當第 5 款。

復參考臺北高等行政法院 108 年度訴字第 1945 號判決：「參酌該攝影機又係設置在前有鐵柵欄式鐵門之內部玻璃門後方，若未往系爭大樓內部注意查看，未必能發現，則此情反而可疑系爭拍攝行為是否有刻意選擇較隱蔽內部為設置，以利在不易遭察覺下蒐集資訊之意圖，就系爭拍攝行為之實施狀況，實難認有助於長榮國際所稱系爭大樓人員進出及財產安全之維護；況若僅為避免滋事以維護大樓安全，亦不妨先與參加人空服員工會洽商相關存證方法，其卻捨此不為，甚至採取前述內部較隱蔽處錄影方式，益見系爭拍攝行為應與維護大樓安全之考量無關。」藉由審酌攝影機架設之目的、用途，判斷雇主監視行為是否有正當理由。該案中，法院認為雇主刻意隱匿攝影機位置、鏡頭朝向罷工會所而非大門，顯非例行性觀察而是針對參與罷工員工予以監視，其目的難認如雇主所述係為人員進出安全以及公司財產保護，其窺探、紀錄工會活動之意圖明顯；同時，如欲維護大樓安全，法院指出可與工會洽商存證方法，係爭架設攝影機方式顯不符手段正當性與最小侵害原則。

此外，該判決亦指出：「攝影機位置與罷工投票處甚為接近，與系爭大樓大門則較遠之距離，已明顯可見系爭拍攝行為目的應在清楚拍攝進出罷工投票處之人員……針對當時在該罷工投票處所出入等相關人事狀況錄影之舉動，不只是窺視、刺探罷工投票活動之進行，更有進一步監視、蒐集、記錄並存留當時進出狀況之問題，對於前往該處參與罷工投票者而言，顯然在意圖干擾、壓抑其得參與工會活動之自由，且無論當下有無立即經發覺，一旦知悉此情，客觀上即足以造成就遭錄影存證乙事至感憂慮之結果，甚至形成寒蟬效應而妨礙其等後續參與工會活動之意願，經審酌系爭拍攝行為之情狀，自堪認已構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款所規定不當影響、妨礙工會活動之支配介入行為。」雖法院以是否引發寒蟬效應為第 5 款判斷準則；但若以裁決會引述美國案例之「強制性」、「非屬通常性」分析，該案雇主架設攝影機位置與罷工投票所距離甚為接近，長時間監視、紀錄並留存進出人員舉動，其監視行為係針對參與罷工活動員工，顯非通常性之方法；如參與罷工活動員工知悉，客觀上足以心生憂慮或恐懼、妨礙其繼續參加罷工活動意願，構成心理上強制而引發寒蟬效應，判斷結果與法院相同。

第二款 廢棄裁決會裁決之判決理由

分析法院判決理由，廢棄裁決會裁決之法院並未判斷雇主監視行為是否構成第 5 款，亦未對裁決會引用美國法及美國案例表示否定或反對意見；如最高行政法院 108 年度判字第 234 號判決係以程序瑕疵廢棄 106 勞裁 35、臺北高等行政法院 108 年度訴字第 298 號判決係以裁決會未說明理由廢棄 107 勞裁 46。因該部分屬程序法事項而與第 5 款無關，本文便不予以討論。

第三項 特徵與問題點——強制性、非屬通常性方法與比例原則

實務上，裁決會與法院均肯認雇主監視、刺探行為屬第 5 款支配介入行為樣態，包括以聽聞工會對話、觀察參與工會活動人員、以其他方法探查支持或參與工會之勞工及使勞工產生受監視之印象。在第 5 款判斷上，法院係以是否產生寒蟬效應為原則；裁決會則引用美國法及美國案例，認為如雇主監視行為具有「強制性」、非屬「通常性方法」，則構成不當勞動行為；雖二者見解略有不同，但本文認為背後均隱含正當權利行使、比例原則⁴⁸⁹之法理。

以裁決會見解為例，如雇主監控係為評估員工表現、保護公司資料財物、維持企業秩序、確保勞動環境安全衛生等目的，其監控行為應認為有正當理由、符合目的適當性；相較下，如雇主監控行為係針對特定工會會員或工會活動，目的在於探查參與工會活動之人員，則不符目的適當性，亦難謂屬於合法之例行性觀察。再者，雇主監視行為如有強制性、使勞工心生畏懼而不敢參與工會活動，其手段、方法即便有助前述目的達成，仍逾越監視行為之合理範圍，除難被社會通念、客觀理性第三人所接受，亦不符手段正當性。最後，個案上如引發寒蟬效應，將嚴重侵害勞工及工會團結權，對工會組織或活動造成負面影響，有違利益衡平原則。

未來，法院是否支持裁決會所引用美國法與美國案例之見解，二者判斷方法是否趨於一致，有待持續觀察裁決書與判決。

⁴⁸⁹ 參考臺灣高等法院 94 年度勞上易字第 46 號民事判決，雇主本於企業設施所有人，原則上可以對設施進行監控，惟應符合比例原則之三個要件：一、目的適當性，基於合法之業務目的；二、手段必要性（或稱方法妥當性），讓接觸、使用及揭露資訊限制在足以達成目標之目的範圍內，使用最小侵害手段達成目的；三、利益衡量，個案上避免侵害勞工及工會團結權過甚。



第三節 雇主訴訟行為

憲法第 16 條：「人民有請願、訴願及訴訟之權。」明定人民訴訟權為憲法基本權；司法院釋字第 681 號解釋理由書亦謂：「憲法第十六條保障人民訴訟權，係指人民於其權利遭受侵害時，有請求法院救濟之權利，不得因身分之不同而予以剝奪」，為「有權利，有救濟」原則，人民權利受到侵害時，有權提起司法訴訟以回復受損之權益⁴⁹⁰。然而，當雇主對工會或工會成員提起訴訟時，因涉及雇主訴訟權與工會團結權衝突，實務上衍生諸多議題，包括雇主提起訴訟之不當勞動行為是否僅限於民事賠償訴訟⁴⁹¹？基於保障訴訟權意旨，雇主訴訟行為是否構成不當勞動行為？個案上，應考量那些因素，以調和雇主訴訟權與集體勞動權之衝突與進行權利權衡？因現行工會法及相關法令沒有規定，有待分析裁決書與法院判決之見解。

第一項 雇主訴訟行為類型

工會法施行細則第 30 條第 2 項⁴⁹²雖揭禁雇主提起「顯不相當之民事損害賠償訴訟」屬不利益待遇之不當勞動行為類型，但如雇主提起其他訴訟類型，如民事確認訴訟、刑事訴訟，是否該當不當勞動行為，即有疑義。

採肯定說者認為，觀諸民國 99 年工會法第 35 條立法理由，系將同條第 1 款與第 4 款共同增訂屬於不當勞動行為之樣態，因此工會法第 35 條第 1 項第 1 款規定所謂「其他不利益待遇」應參照同條項第 4 款所稱其他不利益待遇之解釋，包含但不限於對勞工提起顯不相當民事損害賠償訴訟在內⁴⁹³。實務上，裁決會向來支持肯定說，係以比較法及文義解釋觀點認為工會法施行細則第 30 條第 2 項僅是例示規定；參考 106 勞裁 24 意旨：「按工會法施行細則第 30 條第 2 項規定：『...所稱其他不利之待遇，除前項規定情形外，並包括...』，既稱『並包括...』，則在文義解釋上，『威脅提起或提起顯不相當之民事損害賠償訴訟之不利待遇』，乃包括在更廣泛之『不利之待遇』之概念內，是該等文字明顯並非僅限於『威脅提起或提起顯不相當之民事損害賠償訴訟』之範圍。再參酌美國不當勞動行為法

⁴⁹⁰ 台北大學法律學院勞動法研究中心主編，前揭註 76，頁 99-101。

⁴⁹¹ 工會法施行細則第 30 條第 2 項參照。

⁴⁹² 工會法施行細則第 30 條第 2 項：「本法第三十五條第一項第四款所稱其他不利之待遇，除前項規定情形外，並包括雇主對於勞工參與或支持依工會決議所為之行為，威脅提起或提起顯不相當之民事損害賠償訴訟之不利待遇」

⁴⁹³ 台北大學法律學院勞動法研究中心主編，前揭註 76，頁 101。

制，國家勞資關係局得禁止之訴訟不限於民事訴訟，請求內容亦不限於損害賠償……可見雇主之報復性訴訟，不論民、刑事訴訟或其訴訟內容，依美國法例，即有構成不當勞動行為之可能性，從我國規定之文義解釋及比較法之觀點，自應解為『提起顯不相當之民事損害賠償訴訟』僅係例示規定而已」。

採否定說者主張其他類型訴訟非屬工會法施行細則第 30 條第 2 項範圍、亦非第 5 款之不當勞動行為，其理由謂：一，施行細則第 30 條第 2 項是和第 1 項共同構成「其他不利益之待遇」的範圍，第 2 項內容明確而非概括規定；二，立法者僅規範「提起顯不相當之民事損害賠償訴訟」，有意排除其他訴訟類型，該條文並非例示規定；三，將施行細則第 30 條第 2 項規定延伸到其他訴訟類型而為處罰，違反行政罰法之禁止類推適用原則⁴⁹⁴；四，外國立法例並不足以改變工會法、工會法施行細則之明確規定；五，對勞工提起其他類型訴訟，既不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 至 4 款之不當勞動行為，其與工會活動的因果關係、影響程度更小，自也不構成第 5 款⁴⁹⁵。

綜觀二說，本文認為以肯定說為宜，除前述比較法及例示規定之文義解釋外，本文補充論述如下：一，不利益待遇不限於經濟上不利益，亦包括精神上不利益⁴⁹⁶；以雇主提起刑事訴訟為例，其對於勞工所造成名譽、信用或人格上的不利益、精神上的痛苦與折磨，並不亞於民事損害賠償訴訟，更難以金錢衡量；二，退一步言之，以經濟利益或金錢衡量，其他訴訟類型之爭訟花費不一定少於民事損害賠償訴訟，排除其他類訴訟類型顯對勞工保護不足；三、選擇何種類型訴訟乃當事人程序選擇權，基於訴訟權保障法理，給予「顯不相當民事損害賠償訴訟」和其他訴訟類型不同評價和保護程度，其差別待遇除無正當理由，亦欠缺法理論述基礎；四、以工會法施行細則限縮母法工會法第 35 條適用範圍，不符合法律授權明確性⁴⁹⁷。為保護勞工團結權，避免雇主以其他不當方式影響、妨礙工

⁴⁹⁴ 行政罰法第 4 條：「違反行政法上義務之處罰，以行為時之法律或自治條例有明文規定者為限。」

⁴⁹⁵ 林更盛（2019），〈刑事告訴構成不當勞動行為嗎？—評台北高等行政法院 107 年度訴字第 8 號判決〉，《法源法律網》，頁 11-13。

⁴⁹⁶ 以調職為例，參考 105 勞裁 13：「若調動之新工作將造成勞工人格權的損害，亦非屬合法之調職。而人格上的精神性利益並不能僅以金錢計算，亦即造成人格權受損之不利益待遇，應該解釋為不僅只有降調、減薪等經濟層面上給予不利益對待，也包含在精神層面上給予不利益之對待。」

臺灣新北地方法院 109 年度勞簡上字第 36 號民事判決同旨。

⁴⁹⁷ 參考司法院大法官釋字第 522 號理由書：「立法機關得以委任立法之方式，授權行政機關發布

會成立、運作及自主性，爰增訂第 5 款概括性規範，解釋上包括雇主以訴訟行為對工會進行支配介入。工會法施行細則第 30 條第 2 項係為工會法第 35 條第 1 項第 4 款補充說明規定，限縮訴訟類型不符母法該條項款之規範意旨；更甚者，以第 4 款之補充說明限縮母法第 1 款至第 3 款「其他不利之待遇」、第 5 款概括條款之適用，亦有逾越母法授權目的與範圍之虞；五、其他類型訴訟行為屬第 5 款所欲禁止之不當勞動行為，雇主違反此不作為義務而受行政罰，並不違反行政罰法之禁止類推適用原則；此外，工會法第 35 條第 1 項第 1 款至第 4 款與第 5 款構成要件不同，應分別判斷⁴⁹⁸，並非不構成第 1 款至第 4 款，即不構成第 5 款。

在確認雇主訴訟行為之類型不限於民事損害賠償訴訟後，接下來本文將以裁決會與法院判決為中心，分析實務上如何判斷雇主訴訟行為是否構成第 5 款不當勞動行為。

第二項 裁決會見解

關於雇主訴訟行為是否構成第 5 款，早期裁決會係以比例原則，考量手段必要性、利益權衡等，判斷雇主行使訴訟權是否符合誠信原則與權利濫用，如雇主訴訟行為係以支配、介入，並妨礙及限制工會活動自由為目的，該當第 5 款不當勞動行為。如 102 勞裁 4：「綜觀本件不當勞動行為之判斷，相對人利用有效之言論澄清或回應為已足，今率以寄發律師函予八名工會幹部，作為法律權利行使之準備行為以恫嚇工會幹部。核其行為，意在對申請人工會幹部施壓以達成其禁止申請人工會發表批評性言論之目的，業已對工會活動造成一定之支配、介入，並妨礙及限制工會活動自由，參照工會法施行細則第 30 條第 2 項之立法意旨，核屬違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款」該案中，裁決會認為民事或刑事訴訟行為皆屬於細則 30 條 2 項範圍；雇主意圖對工會或工會幹部個人威脅、報復提起民事或

命令，以為法律之補充，雖為憲法之所許，惟其授權之目的、內容及範圍應具體明確，始符憲法第二十三條之意旨，迭經本院解釋在案。至於授權條款之明確程度，則應與所授權訂定之法規命令對人民權利之影響相稱。」、司法院大法官釋字第 612 號理由書：「以法律授權主管機關發布命令為補充規定者，內容須符合立法意旨，且不得逾越母法規定之範圍。其在母法概括授權下所發布者，是否超越法律授權，不應拘泥於法條所用之文字，而應就該法律本身之立法目的，及整體規定之關聯意義為綜合判斷，迭經本院解釋闡明在案。」

⁴⁹⁸ 參照臺北高等行政法院 107 年度訴字第 8 號判決：「工會法第 35 條第 1 項第 5 款……同條項第 1 款至第 4 款規定，係指雇主因勞工行使團結權而對勞工為『不利益待遇』之行為，尚有不同。如雇主對勞工有為『不利益待遇』以妨礙勞工行使團結權之不當勞動行為，雖通常可能因此影響工會之運作，但也非等同其必然達到直接構成支配與介入工會組織與行動之程度，未可一概而論。」

刑事訴訟，以達其禁止工會言論之目的，目的欠缺正當性；且有其他管道可以澄清工會批評言論，雇主發送律師函之行為非最小侵害，手段亦無正當性與必要性⁴⁹⁹，而有違正當權利行使原則、比例原則，構成第 5 款支配介入行為。

復參考 101 勞裁 39 中，裁決會認為雇主單獨對工會幹部提起訴訟，目的是出於削弱工會實力之意思，給予工會幹部差別待遇，意圖使勞工付出較多訴訟勞費，進而使訴訟當事人與其他會員心生畏懼、降低參與工會活動意願，除產生寒蟬效應，亦對會務和工會活動推行造成不當影響，構成第 5 款不當勞動行為；觀其論述與論述，背後同樣隱含目的正當性、手段正當性之正當權利行使原則法理⁵⁰⁰。於 101 勞裁 72 中，裁決會個案判斷工會所受不利益（團結權侵害）是否甚鉅，以手段必要性、利益權衡判斷其提起民事假扣押之訴訟行為是否適當，其裁決意旨謂：「我國工會規模小，財力薄弱，如果雇主存有瓦解工會之不當勞動行為之動機，而對工會財產採取訴訟手段時，雇主仍有構成不當勞動行為之可能。而其判斷標準在於：雇主聲請假扣押之必要性、假扣押之執行時機，以及是否導致工會會務難以運作等事項，並依照個案情形具體判斷。」

爾後，105 勞裁 26 參考美國報復性訴訟案例，提出「個案決定說」，並以「顯不相當」為基本要素，判斷是否構成第 5 款之不當勞動行為，其裁決意旨謂：「本會亦認採『個案決定說』較妥，對於勞工參與或支持爭議行為而提起訴訟，是否為『不利之待遇』，應審酌個案相關因素而為判斷，非單以雇主是否出於『報復動機』而為判斷……工會法施行細則既已將『顯不相當』列為判斷標準，自應以雇主之訴訟是否『顯不相當』作為基本要素，即在具體個案中，雇主對於勞工參與或支持爭議行為提起訴訟並非雇主維護權利之相當手段。至於『顯不相當』乃一開放性之概念，除參酌國外相關法例、理論、實例外，亦應視個案客觀情形之整體及雇主之主觀動機，綜合判斷該訴訟是否『顯不相當』，以決定應否構成不當勞動行為。」該案中，裁決會認為雇主提起之背信告訴欠缺法律及事實依據，且主觀上具有報復工會之目的，旨在使工會會員產生寒蟬效應，意圖

⁴⁹⁹ 101 勞裁 41 同旨：「考量相對人訴訟權之行使是否出於打壓工會之目的？其行使是否造成打壓工會發展之結果？相對人除訴訟外是否有其他方式可解決爭議？等因素。蓋本件業務人員與相對人間契約關係之認定，相對人除提起民事確認訴訟外，確無其他方式可解決該爭議，是本會斟酌目前卷內資料，尚無法為相對人構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 4 款『不利待遇』或同條項第 5 款對工會支配介入之不當勞動行為之認定。」

⁵⁰⁰ 101 勞裁 55、101 勞裁 56、104 勞裁 14 同旨。

阻礙申請人工會之活動，構成第 5 款。就此，本文認為報復性訴訟案例在「個案決定」上，其「顯不相當」係以雇主主觀動機⁵⁰¹與整體個案客觀情形二者為綜合判斷⁵⁰²，包括雇主提報復性訴訟不符目的正當性、欠缺法律事實基礎仍提起訴訟不符手段正當性、工會因產生寒蟬效應而受到團結權侵害之不利益，背後仍是隱含正當權利行使原則、是否構成權利濫用、比例原則等法理為準則。

在顯不相當判斷上，108 勞裁 37 係以訴訟對象、是否單獨起訴、起訴時間點及求償金額等綜合判斷；110 勞裁 33 延續前述見解，判斷雇主所提民事損害賠償訴訟，係以公司每日營運狀況、天數計算賠償金額，有合理依據，非屬工會法施行細則第 30 條第 2 項所指「顯不相當」，不構成第 5 款。至此，裁決會確立以「個案決定說」、「是否有顯不相當之情事」⁵⁰³、輔以是否對工會是否產生寒蟬效應，判斷雇主訴訟行為是否構成第 5 款，該見解亦為後續裁決所引用⁵⁰⁴。

第三項 法院見解

行政法院向來認為雇主提起其他訴訟類型不屬工會法施行細則第 30 條第 2 項範圍；如最高行政法院 103 年度判字第 458 號判決：「會法施行細則第 30 條第 2 項既明示雇主如提起「顯不相當之民事損害賠償訴訟」者，屬不利待遇之不當勞動行為類型，則雇主如有行使訴訟權之必要性提起「民事確認訴訟」，自難認屬不利待遇之不當勞動行為類型。」該判決認為工會法施行細則已明示「顯不相當之民事損害賠償訴訟」，排除其他類型訴訟行為；臺北高等行政法院 107 年度訴字第 8 號判決亦指出：「如對概括規定之解釋，已逸脫例示規定之類似性或共通性，即為錯誤之解釋方法而違背解釋法則。又基於權力分立原則，既然「如何立法」是立法院職權，「法律解釋」才是行政及司法機關職權，自不可以法律解釋取代立法。……乃有關勞動關係之締結維持，或勞動條件之給與，為與勞動關係或條件直接相關且可由雇主發動主導致勞工遭受不利益者而言，且「待遇」不無「基於勞動關係所給與之對待」之文義，故由此推尋「其他不利之待遇」之可能範圍時，即不能逸脫於此主旨」該判決認為「其他不利益待遇」之解應與勞動關

⁵⁰¹ 此部分涉及主觀意思之構成要件，參見本文第三章第二節。

⁵⁰² 106 勞裁 24 同旨。

⁵⁰³ 參考 110 勞裁 33，該案雇主所提民事損害賠償訴訟，係以公司每日營運狀況、天數計算，有合理依據，非屬工會法細則 30 條 2 項所指「顯不相當」，不構成第 5 款。

⁵⁰⁴ 107 勞裁 35、107 勞裁更一、108 勞裁 36、108 勞裁 37、110 勞裁 33 同旨。

係、勞動條件有關，裁決會將之解釋擴及刑事訴訟逸脫文義範圍⁵⁰⁵，更有以行政解釋取代立法之嫌。

關於第 5 款之判斷，法院對於報復性訴訟、單獨起訴、是否引發寒蟬效應等均有表示見解，以下分別論述之。

一、報復性訴訟

早期行政法院認為如雇主提起訴訟有合理事實或法律基礎，縱使具有報復性訴訟動機，亦不構成不當勞動行為，如高行政法院判決 103 年度判字第 457 號認為：「縱然雇主當初是為報復員工行使美國全國勞動關係法所定權利，始提起該訴訟，亦屬無妨。」⁵⁰⁶。

爾後，行政法院逐漸改變見解，如最高行政法院 109 年度判字第 582 號判決認為若起訴訟無合理根據⁵⁰⁷，其行為屬報復性之惡意訴訟，該當第 5 款；臺北高等行政法院 109 年度訴字第 521 號判決認為雇主訴訟除須有事實及法律上根據外，尚須衡量其訴訟人選、手段、金額是否具備「合理性」、「相當性」，方能免於不當勞動行為之非難。

從而，本文認為裁決會與法院對於報復性訴訟是否該當第 5 款之見解，已趨於一致，以權益權衡、正當權利行使為原則，個案上考量雇主訴訟之目的動機、手段是否有必要性與正當性⁵⁰⁸，雇主是否以社會經濟優勢地位介入工會等為綜合判斷。

二、單獨起訴

在單獨起訴部分，參考臺北高等行政法院 102 年訴字第 467 號判決：「單獨應訴或經列為共同被告，在金錢、時間或應訴精神的勞費多寡，繫於訴訟程序的進行，二者難以衡量比較。原裁決認為參加人單獨應訴，相較於其他被訴之業務

⁵⁰⁵ 臺北高等行政法院 107 年度訴字第 679 號判決同旨。

⁵⁰⁶ 臺北高等行政法院 102 年度訴字第 30 號判決同旨。

⁵⁰⁷ 參見最高行政法院 109 年度判字第 582 號判決：「南山人壽提起系爭告訴又有相當事證及相關民事確定判決之支持，已難認係報復性之惡意訴訟行為。尤有甚者，南山人壽上開舉措並非立於社會經濟優勢地位之雇主身分，而直接介入支配參加人工會之組織或活動之行為，均難謂系爭告訴並無合理根據，符合工會法第 35 條第 1 項第 5 款之要件。」高等行政法院判決 106 年度訴字第 20 號判決、臺北高等行政法院 108 年度訴字第 93 號判決、最高行政法院 109 年度判字第 583 號判決、臺北高等行政法院 109 年度訴字第 521 號判決同旨。

⁵⁰⁸ 如臺北高等行政法院 102 年度訴字第 796 號判決係以「雇主有無提起訴訟之必要以及對工會團結權保障之侵害」、「雇主提起訴訟之目的是否在於打壓工會」及「有無其他解決爭議之方式」等因素為綜合判斷。

人員，即必須付出更多訴訟所生勞費，已嫌速斷。……除非有事證足認原告是以單一被告之起訴方式，遂行其阻礙勞工參與工會活動、減損工會實力或影響工會發展之意圖，否則不能僅因原告以參加人為單一被告，提起民事確認勞動契約關係不存在訴訟，並有參加人參加工會活動之外觀，即認原告以參加人為單一被告而提起之民事訴訟，該當不利待遇之不當勞動行為。」⁵⁰⁹該判決認為單獨起訴之勞費不一定較高，且可能是因非基於同一事實或訴訟上必要而為分別起訴，不可僅以單獨起訴客觀事實，即認定構成第 5 款，仍應以主觀上雇主是否有不當影響、妨礙工會意圖為綜合判斷。

三、寒蟬效應

雇主訴訟行為是否引發寒蟬效應構成第 5 款，多數法院持否定見解。參考最高行政法院 109 年度判字第 582 號判決：「南山人壽提起系爭告訴，使其須出庭應訊，造成其巨大之心理壓力，已達嚴重影響工會會議之程度等情，然此實係基於刑事訴訟法之規定使然，亦難認南山人壽提起系爭告訴，即生直接支配介入工會，進而使工會成員產生寒蟬效應之情事。」⁵¹⁰該判決認為雇主提起刑事訴訟，對工會成員造成心理壓力、影響工會活動乃必然結果，不可單就提起訴訟即認為引發寒蟬效應而構成第 5 款。

第三項 特徵與問題點——雇主訴訟行為不必然侵害團結權

綜上所述，雇主其他訴訟行為是否屬於工會法施行細則第 30 條第 2 項、工會法第 35 條第 1 項 5 款所指不當勞動行為，裁決會和法院見解歧異；惟本文基於第 5 款概括規定保護工會團結權意旨，復以文義、目的和體系解釋，認為應採肯定說為宜。

在第 5 款判斷上，因涉及雇主訴訟權及工會團結權衝突，個案上應評價雇主訴訟行為是否有不當勞動行為動機，並進行權利權衡；不可因雇主提起刑事訴訟就判定構成不當勞動行為，變相以行政處分限縮雇主訴訟權至零、阻斷其司法審判機會⁵¹¹。判斷上，雖裁決會與法院論述方向不同，但本文分析係以正當權利行使、權利濫用原則及利益衡量等作為判斷基準。如行政法院參考美國案例，以是否欠缺合理事實或法律基礎、是否妨礙工會活動等不當勞動行為之意思，判斷是

⁵⁰⁹ 最高行政法院 109 年度判字第 582 號判決同旨。

⁵¹⁰ 臺北高等行政法院 107 年度訴字第 679 號同旨。

⁵¹¹ 最高行政法院 109 年度判字第 583 號判決參照。

否屬於報復性訴訟；裁決會評價雇主是否有妨礙工會活動之不當勞動行為動機，皆屬判斷雇主之目的正當性；行政法院權衡雇主行使訴訟權之必要性與其對工會團結權保障之侵害⁵¹²，裁決會以訴訟對象、訴訟時機及金額等判斷是否「顯不相當」，背後均隱含目的正當性、手段必要性及利益權衡等法理。

至於對勞工單獨訴訟是否構成第 5 款、雇主訴訟行為是否必然造成寒蟬效應，裁決會與法院則持相反見解。就此，本文認為個案上應加強舉證客觀事實，如是否引發工會會員退會、是否針對工會幹部、是否使勞工心生恐懼、降低加入工會、擔任工會職務或參與工會活動之意願等，判斷是否產生寒蟬效應、對工會組織或活動產生不當影響而構成第 5 款，此部分有待觀察後續實務發展。

第四節 其他案件類型

參考本文第四章至第七章第三節所分析之案例類型，已占本文蒐集裁決書 92%，其餘案件類型因爭議較小、數目不多且內容無區分必要，便一併於本段落討論。關於裁決會與法院判斷第 5 款事由，以下分為破壞勞動慣行、影響勞工參與工會活動意願、雇主行使經營管理權、不同意工會幹部駐會辦理會務、主導會員大會議程、不續行仲裁等分別敘述之。

第一項 破壞勞動慣行

如前所述，勞動慣行為穩定和諧勞資關係之基礎，如雇主片面更改行之有年的工會活動，不僅引發勞資雙方緊張關係，也衝擊過往工會推行模式，對工會活動造成負面影響而有構成第 5 款之虞。參考 103 勞裁 33：「片面取消原定本件研討會之行為，除違反雙方間多年之慣例之外，且造成申請人工會原定之工會幹部及會務人員訓練計畫被迫取消之結果，自屬不當影響、妨礙或限制工會活動之行為。」工會長期以來舉辦「勞資關係與員工權益保障業務研討會」已成為勞資雙方勞動慣行，並攸關勞工權益；雇主片面取消研討會行為，不僅對工會活動造成負面影響，亦侵害勞工資訊知悉權益，構成第 5 款。復參考 107 勞裁 41 中，雇主未於新進員工訓練，安排「工會簡介」；107 勞裁 55 中，雇主片面更改勞資會議之召開頻率，皆屬違反勞動慣行、不當影響工會活動，構成第 5 款不當勞動行為。

⁵¹² 臺北高等行政法院 102 年訴字第 796 號判決參照。

相對地，104 勞裁 23 中，因法律未規定雇主有接受工會拜會之義務，勞資雙方亦無此慣例，故雇主退回工會拜會之函文不構成第 5 款；106 勞裁 64 中，勞資雙方並無邀請申請人工會參與公司考評會議之慣例存在，故資方未邀請工會參與考評會議之行為亦不構成第 5 款。

第二項 影響勞工參與工會活動意願

實務上，雇主行為除引發寒蟬效應，使勞工心生畏懼，不敢加入工會組織或參與工會活動外；雇主若以強暴、脅迫、欺騙、利誘等其他手段影響勞工參與工會活動意願、退出工會活動，皆屬第 5 款所欲禁止之不當勞動行為。

參考 101 勞裁 41：「相對人於申請人發動『勞退新制一人一申請』、檢舉勞保違法轉出、以多報少等行動後，企圖透過『承攬確認書』、『勞保撤銷申訴聲請書』使業務人員轉向支持其立場或撤銷申訴，核其情形，其行動意在減少配合工會行動之業務人員人數，削弱工會行動之影響力。……爰此，相對人之行為不僅意在削弱工會行動之影響力，其行為本身亦屬不當，而構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款『不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動』之不當勞動行為。」該案中，勞資雙方因勞保議題發生爭議，工會發起「勞退新制一人一申請」、向主管機關申訴與檢舉等工會活動；惟雇主企圖使勞工簽屬「承攬確認書」、「勞保撤銷申訴聲請書」，使勞工同意不參加勞保、撤銷與主管機關申訴，不僅規避雇主應替勞工保險之義務，亦以不當手段影響勞工參加工會活動意願、或迫使勞工退出工會活動，構成第 5 款。惟後續司法爭訟中，臺北高等行政法院 102 年訴字第 241 號判決認為，要求業務員簽立承攬確認書、勞保撤銷申訴聲請書，僅是陳述和理由，並非裁決申請事項；裁決會將之列為裁決事項不適用，而將該決廢棄。⁵¹³

102 勞裁 61 中，資方處長於工作會議上向員工發表「有任何申訴不要找外來單位」之言論，並無證據證明該句話是要求員工不要尋求工會協助之意，不構成第 5 款。

參考 104 勞裁 6：「相對人寄發標題為『請同仁勿參加非公司企業工會舉辦之活動』之電子郵件（申證 28）予相對人全體空服組員，其中記載：『...近期桃園產業工會預計在 1/22 日策劃華航集團的年終獎金集會...此集會違背企業工會與

⁵¹³ 最高行政法院 103 年判字第 78 號判決同旨。

公司所達之共識，也不為公司與企業工會所認同』等內容，直接代華航工會發言表示華航工會不認同 01/22 活動，顯已直接支配介入華航工會之工會活動，構成違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為」該案中，雇主代表企業工會發言，意圖影響勞工參與產業工會活動意願，該當支配介入企業工會行為，構成第 5 款。

此外，參考工會法第 35 條第 1 項第 2 款規定，雇主不得以不加入工會或擔任工會職務為僱用條件，學說實務稱之為「黃犬條款」。為完善勞工團結權保護，解釋上以不參加工會活動為僱用條件亦在第 5 款禁止範圍內（108 勞裁 14 參照）。

相對地，106 勞裁 16 中，雇主要求全體員工簽署「個人資料使用告知暨同意書」，係為遵守個資保護規範，無不當勞動行為動機；106 勞裁 35 中，雖裁決會認定雇主要求員工投票予資方推薦之勞資會議勞方代表屬支配介入行為，惟該案中工會無法舉證雇主對行為人有指使或意思聯絡，皆不構成第 5 款⁵¹⁴。

第三項 雇主行使經營管理權

為維持企業秩序、確保業務順利進行，雇主常行使經營管理權調動人力與企業資源。實務上，倘若雇主行使經營管理權符合正當權利行使原則、無不當影響工會組織或活動（即未侵害工會團結權），不構成第 5 款支配介入行為。如 105 勞裁 51 中，雇主於工會抗議活動當日，請勞工就排班表確認簽名；107 勞裁 61 中，企業組織調整僅工作職務改變，並不影響勞工之工會會員資格；108 勞裁 45 中，雇主行使工作指揮權，將離職員工之工作內容分配予其他員工；109 勞裁 34 中，學校通知若干教師需於一定時日完成回聘程序；109 勞裁 36 中，學校依照規定調整教師授課節數；皆因無具體事證對工會組織、活動有何不當影響，不構成第 5 款。

第四項 不同意工會幹部駐會辦理會務

按工會與雇主於裁決程序中達成和解者，和解內容因合意而成為勞雇行為之準據，勞雇雙方均有遵守義務，以維繫勞資關係之長期穩定發展⁵¹⁵。參考 101 勞裁 5：「相對人和解成立後之 100 年 12 月 30 日發函申請人，要求申請人之理事長

⁵¹⁴ 後續本案雖有進入訴訟程序，但未就此項目申請判決。

⁵¹⁵ 最高行政法院 104 年度判字第 423 號判決參照

應行使駐會處理會務之職權，不同意由副理事長陳韻翔代理理事長行使職權，並安排陳韻翔自 101 年 1 月 1 日起之駕駛長職務，實際上將影響申請人副理事長駐會行使職權，足見相對人上開發函申請人表示不同意由申請人副理事長代理理事長行使職權之行為，除違反和解之內容外，並已實際影響、妨礙或限制工會組織之運作」該案中，雙方已於和解程序中同意副理事長駐會辦理會務，雇主復發函不同意之行為顯已違反誠信原則，並有破壞勞資關係、妨礙工會會務之不當勞動行為意圖，構成第 5 款。

第五項 主導會員大會議程

會員大會為工會會員自由表達意見、行使會員權利義務之重要工會活動，本不容雇主妨礙或干涉介入，以保障工會自主性與團結權行使。參考 102 勞裁 18：「確認相對人因其人力資源處經理何○○、襄理葉甲○○、相對人士林分行副理陳明治、營業部襄理莊○○等人，於申請人工會 102 年 4 月 14 日第一屆第一次臨時會員大會前發起連署並於會員大會當天主導會議議事程序及議決之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。」該案中，雇主於臨時會前發起聯署，並於會議當天主導議事程序與決議，已直接支配介入工會活動，構成第 5 款不當勞動行為⁵¹⁶。

第六項 不續行仲裁

關於雇主不續行仲裁是否構成第 5 款，可參考 108 勞裁 2：「核臺中市勞工局函文之說明，可知臺中市勞工局是依據勞資爭議處理法之相關規定與行政院勞工委員會（勞動部改制前）100 年 12 月 27 日勞資 3 字第 1000127140 號函釋意旨，本於地方主管機關之權責為解釋、適用後，認定申請人工會申請一方交付仲裁之事項，非屬勞資爭議法之勞資爭議、亦非屬教師得提起行政救濟之範疇，而僅是涉及教育主管機關推行之政策與相關教師法規之問題，故依其職權移送相對人處理，並無所謂臺中市勞工局受相對人施壓或影響、故意不續行仲裁程序之情事，申請人工會主張臺中市勞工局係受相對人施壓，自屬無據。」台中市勞工局係依

⁵¹⁶ 本案後續分別提起行政與民事訴訟。行政訴訟部分，臺北高等行政法院 102 年訴字第 1856 號裁定、最高行政法院 104 年裁字第 645 號裁定駁回原告之訴，判決理由說明資方就勞雇關係應提起民事訴訟。後於臺灣臺北地方法院 103 年重勞訴字第 1 號民事判決、臺灣高等法院 103 年重勞上字第 32 號民事判決、最高法院 105 年台上字第 1022 號民事判決提起確認僱傭關係之訴，高院及最高院認為兩造僱傭關係已被 102 勞裁 6 號及相關判決之確定判決既判力所遮斷，駁回雇主上訴，維持 102 勞裁 18 之見解。

法、職權移送台中市教育局（相對人）處理，除台中市教育局無施壓台中勞工局之不當勞動行為動機，台中勞工局不與工會續行仲裁亦屬於法有據，不構成第 5 款。



第七項 小結

歸納本文蒐集配決書，第四章至第七章第三節之案例類型占全部裁決書 93.1%，本文應可推斷第 5 款支配介入行為實務上已形成一定程度類型化。個案中，雇主可能多行為涉及不同第 5 款案件類型，如 102 勞裁 18 除涉及雇自主導會員大會，亦與雇主對工會幹部予以解僱之不利益待遇有關，本文便依個別行為之裁決書理由分別於不同案件類型章節中分析論述。抑或，雇主一行為可能涉及多種第 5 款構成事由，如，如 101 勞裁 5 同時涉及「不遵守和解契約」、「不同意工會幹部駐會辦理會務」與「會務所提供」；本文即以裁決書主文判斷事由為案件類型分類依據，至於裁決書之引述、說明等便不逐一詳述。

在其他案件類型部分，其構成第 5 款之事由，本質上與前述案件類型並無太大歧異，如破壞勞動慣行、影響勞工參與工會活動意願、不同意工會幹部駐會辦理會務等，皆對工會會務及工會活動造成負面影響而構成不當勞動行為；主導會員大會議程更可視為是直接介入工會事務、侵害工會自主性與勞工團結權而該當第 5 款。在雇主行使經營管理權、不續行仲裁等案例，因涉及雇主與勞工、工會間權利衝突，本文認為同樣可以正當權利行使原則、比例原則作為判斷基準，如雇主行使權利具備目的適當性、手段必要性（最小侵害原則），且個案上未侵害勞方團結過甚，雙方權益未嚴重失衡而符合利益平原則，應可認定雇主行使權利不構成第 5 款支配介入行為。最後，法院對於裁決會認定構成第 5 款事由並無否定意見，惟部分案件中對於「雇主」、「代表雇主行使管理權之人」之見解有所歧異，因涉及構成要件中主體判斷，詳見本文第三章第一節。

第四節 以勞工或工會為對象之支配介入行為審查基準


在以勞工或工會為對象之支配介入案件類型中，實務審查基準同樣可歸納為破壞勞動慣行、違反正當權利行使原則、利益權衡及對工會活動造成不當影響、妨礙或限制等四個面向，相關法理詳見本文第五章第三節，以下就實務判斷基準敘述之。

在中止代扣工會會費案件類型中，如雇主片面更改代扣工會會費之勞動慣行，不僅引發勞方不滿、破壞既有勞資關係；同時亦可能使工會陷入財務困難，不利會務推展，當屬對工會活動之不當影響、妨礙或限制。此外，如雇主任入工會事務、干預工會組織運作而侵害工會自主性，評價上係侵害勞工或工團結權，同屬構成第 5 款之事由。

在雇主監視、刺探行為案例中，裁決會引用美國法及美國案例，說明雇主不可聽聞工會對話、探查參與工會活動人員或使勞工產生受監視之印象，同時指出若雇主監視行為具有強制性，則不符合通常性方法，構成違法監視行為；關於強制性，可由觀察期間長短、雇主與被觀察者間距離、觀察期間雇主有無從事其他強制行為作為判斷，背後隱含正當權利行使與比例原則之判斷。法院部分，除肯認裁決會引用美國案例之見解，同時也審查是否引發寒蟬效應，判斷雇主行為是否構成第 5 款。最後，在評價是否構成「不當影響、妨礙或限制」部分，裁決會與法院均參酌雇主行為是否直接或間接妨礙勞工行使會員權利義務、不利工會會務或活動推行等客觀事實，此部分可供後續實務參考。

在「雇主訴訟行為行為」案例中，裁決會與法院對於報復性訴訟、雇主訴訟行為類型及單獨起訴三部分討論。首先，實務均贊同報復性訴訟屬第 5 款支配介入行為。裁決會以「個案決定說」、「顯不相當」為審查基準，參酌訴訟對象、是否單獨起訴、起訴時間點及求償金額等綜合判斷是否構成「顯不相當」；行政法院以是否有事實或法律根據、「合理性」、「相當性」為判斷。對此，本文認為如雇主無合理事實基礎、提起顯不相當訴訟等，皆可認為雇主行使權利係以損害勞工或工會權益為目的、勞工或工會所受損害顯大於雇主行使權利獲得之利益，違反正當權利行使與比例原則，從而評價雇主行為具有不當勞動行為動機，對工會組織或活動造成負面影響而構成第 5 款。

惟在雇主其他訴訟行為及單獨起訴，裁決會和法院見解不同。法院基於工會法施行細則第 30 條第 2 項文義解釋，認為僅限於民事損害賠償訴訟；但本文考量工會法保護團結權益意旨、法律授權明確性及不利益程度，認為應採裁決會否定見解為適當。至於單獨起訴是否引發寒蟬效應而構成第 5 款，法院也是持否定見解；對此，本文認為屬事實證明議題，個案上勞方需加強舉證對工會組織或活動有何不當影響。



最後，其他案件類型尚包括破壞勞動慣行、影響勞工參與工會活動意願、雇主行使經營管理權、不同意工會幹部駐會辦理會務、主導會員大會議程及不續行仲裁等。分析構成第5款之事由，本質上與前述案件類型並無太大歧異，仍可以勞動慣行、正當權利行使、利益權衡以及是否對工會活動造成負面影響，作為審查基準。考量社會變遷、新型態勞動關係發展，未來是否有不同雇主支配介入行為樣態，值得吾人持續觀察實務見解。

第八章 結論與建議



工會法第 35 條第 1 項第 5 款作為概括性條款，實務上常與各種不當勞動行為一併申請裁決；至民國 111 年 6 月 30 日，357 件裁決書中有 275 件涉及第 5 款之判斷，比例高達七成七，其重要性不言而喻。

不當勞動行為制度自民國 100 年 5 月施行以來已逾十年，雖學說、裁決書及法院判決為數者眾，惟對於第 5 款解釋與構成要件判斷見解仍多歧異，常拉長爭訟時間、不利勞工快速獲得救濟。因此，本文以裁決書、法院判決為中心，分析第 5 款構成要件、歸納支配介入行為類型與嘗試建立審查基準。至民國 111 年 6 月 30 日，本文蒐集關於第 5 款之裁決書計有 275 件、法院判決計有 350 件，應足以支持本文之研究。

以下就本文對第 5 款之研究提出簡要結論，並嘗試提出第 5 款未來可供研究議題之展望。

第一節 工會法第 35 條第 1 項第 5 款之成立要件

本文歸納裁決書與判決，實務關於是否構成第 5 款支配介入行為之爭點主要有四，包括主體、主觀要件、保護客體、及何謂「不當影響、妨礙或限制」。其不僅為裁決訴訟上之事實調查、攻防點，也是第 5 款成立要件。

一、主體之判斷基準

在主體部分，裁決會與法院皆以歸責理論擴大解釋工會法第 35 條第 1 項之主體範圍；惟二者判斷準略有不同。裁決會係以雇主或事業高階主管有無參與、雇主平日對工會態度、行為人在組織內之地位等因素為綜合判斷；法院則以雇主代理人或使用人於受任或執行業務範圍內所從事之不當勞動行為，將行為人責任視為雇主所為，其歸責判斷標準之建立，有待觀察後續實務發展。

於判斷「雇主」方面，除勞動契約上雇主，裁決會以「將為勞動契約之雇主、曾是勞動契約雇主、及對勞動條件或勞資關係有具體影響力之人」或法院以「實質管理說」觀點將雇主以外第三人視為雇主，本文認為皆是以對勞工地位、勞動條件是否具有支配、決定權而為實質判斷，背後法理概念相同。實質管理說也被後續裁決所引用，儼然形成穩定實務見解。

於「代表雇主行使管理權之人」方面，裁決會與法院均兼採形式、實質判斷方式。如行為人屬部門主管或位處公司相當層級，裁決會或法院即以勞委會

(100) 勞資 1 字第 1000126886 號令，作為形式判斷之依據。在實質判斷上，除裁決會與法院皆以行為人是否具有人事權限為判斷基準；此外，如行為人工作內容或事務涉及工會事務，法院亦認為其屬「代表雇主行使管理權之人」。

此外，為防止低職階人員以支配介入行為侵害團結權，裁決會引用日本實務與學說見解，提出「近似代表雇主行使管理權之人」概念；惟本文認為該概念似有模糊且超出工會法第 35 條第 1 項文義解釋，同時過度放大雇主行為責任與舉證責任，容有討論空間。對此，或可擴大解釋「代表雇主行使管理權之人」不用具備一定管理位階，行為人具有人事、勞務權限者均屬之；抑或採法院實務代理人或其他使用人概念，將其執行業務範圍內所為之不當勞動行為歸責於雇主。未來實務判斷基準為何，有待觀察後續裁決書、法院判決見解。

個案上，裁決會與法院對於關係企業、使用派遣勞工之要派單位、勞動契約關係中斷時之雇主及公立學校為教師雇主等判斷結果相同。但在教育主管機關是否為教師雇主，裁決會持肯定見解，法院則持否定見解。對此，本文認為應該跳脫勞雇契約之權利義務關係，以教師權益救濟為考量，將教育主管機關解釋為工會法第 35 條第 1 項所指之雇主為宜。

二、主觀要件之判斷基準

在主觀要件部分，考量行政罰法理、文義及體系解釋、過失責任主義及實務「認識說」⁵¹⁷，本文採「意思必要說」，認為雇主支配介入行為之成立須具備主觀意思；惟主觀意思內容可降低事實舉證程度，僅須證明「知」的部分，而無須完整舉證「知」與「欲」二部分。意即，透過客觀行為評價雇主之主觀意思⁵¹⁸、或藉由間接事實說明或評價雇主應知悉該行為將對工會組織或活動造成負面影響，即可證明雇主具有「不當勞動行為之認識」。

至於雙重動機議題，因涉及勞資雙方權益衝突，本文認為可參考日本相當因果關係說或比例原則為判斷。前者，判斷雇主係是否基於「工會活動相關人員、事物」而為支配介入行為；後者，藉由目的適當性、手段必要性與利益衡量，判斷雇主行為是否非屬適當而構成第 5 款。此部分，亦有待持續觀察裁決會與法院見解

⁵¹⁷ 詳見本文第三章第二節第三款。

⁵¹⁸ 參見最高行政法院 102 年度判字第 563 號。



三、保護客體之判斷基準

在保護客體方面，裁決會與法院均以工會法第 1 條立法目的、第 5 條第 3 款或第 11 款工會任務解釋工會方針，只要符合工會方針，不論是工會組織或勞工個人發起之活動均受工會法保護、雇主負有容忍義務。

惟工會活動屬工會行動權之行使，故工會活動之進行應有其界限，不可侵害雇主權益過甚以符合「工會正當性」。對此，裁決會引用日本學說，以主體、目的及樣態三個面向為判斷：主體方面，發起人為公會或個人皆可；目的方面，工會活動須符合工會方針、以「以勞工相互扶持」為解釋範圍；在樣態上，勞方行使工會行動權應具備手段及程序正當性，包括不違反勞動契約、遵守企業秩序及誠實義務。此部分與權利行使應符合誠實信用原則、比例原則之法理與論述相仿，可供未來法院參考。

四、「不當影響、妨礙或限制」之判斷基準

在「不當影響、妨礙或限制」判斷上，考量第 5 款係規範雇主不得為支配介入行為之不作為義務，且基於完善勞工及工會團結權保護、避免造成難以回復損害之目的，本文認為應將不當勞動行為構成與救濟時點提前，宜採實務「實害結果不必要說」之見解，如客觀事實可推論雇主行為將使「工會成立、組織或活動」處於不利狀態，或有使勞工或工會團結權受到侵害之可能，該行為即應評價為不當勞動行為而予以禁止。

此外，雖最高行政法院之「大量觀察法」見解與日本學說實務之定義有所不同，但背後目的皆是為解決勞工對於要件事實舉證之困境，使勞工受損權益能快速獲得救濟，本文亦表贊同。個案上，以大量間接事實判斷第 5 款成立要件，不僅降低勞方舉證責任，亦可促使資方積極舉證，有助爭訟程序中爭點聚焦與事實釐清，並縮短爭訟時程，使權益受損勞工可以快速獲得救濟。

第二節 實務對於不同支配介入行為類型之審查模式與特徵點

本文根據第 5 款文義與目的解釋，將支配介入行為分為三大類：一、對工會成立之支配介入；二、對工會組織之支配介入；三、對工會活動之支配介入。因對工會活動之支配介入案件數量眾多，故本文依照雇主支配介入行為之對象，再分為三種子類別，包括：一、單以勞工為對象，如會務假、不利益待遇等；二、單以工會為對象，如反工會言論、拒絕工會協商、中立義務及雇主設施管理權；

三、以勞工或工會為對象，如中止代扣工會會費、雇主監視行為、雇主訴訟行為及其他案件類型。排除「其他案件類型」，前述案件類型占全部裁決書 93.1%，本文應可推論實務上第 5 款支配介入行為已形成一定程度類型化。

在判斷是否構成第 5 款支配介入行為，本文歸納裁決會和法院判決見解，主要可分為四個面向，包括：破壞勞動慣行、違反正當權利行使原則、利益權衡及對工會活動造成不當影響、妨礙或限制，其法理與論述詳見第五章第三節。以下歸納實務對於各種支配介入行為之審查模式與特徵點。

一、對工會成立或組織之支配介入

於「對工會成立之支配介入」案件類型，實務均贊同保護範圍應擴及籌組階段之工會及準備行為，以針對性、是否引發寒蟬效應為判斷基準；在「對工會組織之支配介入」案件類型，則以雇主是否侵害工會組織發展、侵害工會自主權為判斷基準，裁決會、法院對此二類型案件判斷並無太大歧異。

二、會務假與支配介入

於「會務假」案件類型，裁決會與法院均分別以工會施行細則第 32 條解釋會務、以工會法第 1 條、第 5 條第 3 款或第 11 款解釋工會活動，判斷勞方申請會務假是否合理；同時，產業工會、職業工會未如企業工會般當然有申請會務假之權利，須與雇主協商。此外，考量穩定勞資關係、保護勞工團結權、工會活動之公益性與雇主社會責任，本文贊同實務見解，如雇主同意給予會務假，除應免除勞工之勞務義務外，亦應降低其績效目標，避免雇主透過考績給予申請會務假之員工不利益待遇，作為支配介入之手段。

審查上，「會務假」案件分成二種爭議類型，第一類為片面更改勞動慣行；第二類為權利行使而生之爭議。處理第一類爭議時，實務會先確認勞資雙方有無約定、會務假習慣存在，再審查是否片面更改會務假慣行。處理第二類爭議時，實務審查雙方權利行使是否符合正當權利行使、誠信原則或有無權利濫用情事，包括勞工之釋明義務與請假程序、雇主否准是否有正當理由、是否介入工會活動等。同時，為避免國家公權力過度介入、傷害工會自主性，裁決會係命雙方展開會務假協商，而非逕自決定會務假程序、時數等，背後亦隱含裁決自制、勞資自治及協約自治等概念

惟在釋明義務上，法院採嚴格審查，強調請假程序重要性，認為勞工有提供證明文件義務；但考量必要性、避免雇主過度介入工會事務，本文則贊同裁決會見解，勞工僅須提供一定程度釋明義務即可，且必要時亦可免除事前釋明，於事後補足請假程序與文件。此部分，有待觀察後續實務發展。

三、不利益待遇

「不利益待遇」案件類型為第 5 款最大宗，佔全案件 49.8%，足見實務上雇主常以不利益待遇作為支配介入工會之手段。實務上，裁決會與法院均先審查雇主是否人事權之行使是否為合宜裁量、是否有權利濫用，再以針對性、寒蟬效應判斷是否構成第 5 款。在針對性方面，本文歸納實務見解可分為時間密接性、個案針對性及對象針對性，可供實務判斷參考。

四、反工會言論與設施管理權

在「反工會言論」及「雇主設施管理權」案件類型，涉及勞資雙方權利衝突，故以正當權利行使與比例原則為判斷基準。

前者，實務認為若工會言論如有公益性，且經合理查證、有相當理由確信為真⁵¹⁹，雇主即負有容忍與讓步義務。審查上，如雇主言行帶有敵視工會意涵、或引發寒蟬效應，即構成第 5 款。後者，實務會先審查勞方是否取得雇主同意；若勞方未取得同意，則以工會活動正當性、雇主業務和權益受損程度、雇主制定之設施申請辦法是否合宜等，判斷是否構成第 5 款。

五、拒絕工會協商與中立義務

據本文分析，拒絕工會協商支配介入行為樣態之一，包括一般協商與團體協商。實務上，是否有正當理由拒絕工會協商、片面更改或決定協商內容、達成合意後不履行等，為審查是否構成第 5 款之重點。此外，雇主違反團體協約法上誠信協商義務、禁搭便車條款之規定，並不當然構成第 5 款，工會仍須舉證對工會活動或組織有何負面影響。

複數工會爭議案件中，實務以無正當理由之差別待遇、介入複數工會間紛爭等，審查雇主是否違反中立義務而構成支配介入行為。此外，因涉及工會團結權及保護弱勢勞工之法規範目的，本文認為對雇主之複數工會差別待遇行為應採嚴

⁵¹⁹ 司法院釋字第 509 號解釋、最高法院 102 年度台上字第 1999 號判決參照。



格審查，由雇主說明差別待遇之目的，並評價該差別待遇與目的是否有其關連性、符合最小侵害原則。

六、中止代扣工會會費

於「代扣工會會費」案件類型，裁決會與法院均贊同代扣會費為工資全額給付原則例外、雇主有代扣工會會費之法定義務、工會法施行細則第 25 條第 1 項所指「會員同意」形式及會員出具不同意書時，雇主仍負有代扣工會會費義務。同時，是否更改勞動慣行、使工會財務困難、介入工會事務或對工會活動造成負面影響，為實務審查是否構成第 5 款之重點。

此外，為使法院尊重裁決會之判斷餘地、避免拉長訴訟程序，本文贊同裁決會應實質審查工會會員資格；惟考量裁決會人力有限，實務上或有權衡方法，一者，如同法院配置，增加人事預算，設置事務官配置協助裁決會委員審理案件；一者，於會員資格尚存爭議時，先停止裁決程序，將會員資格紛爭移送民事法院審理。未來，裁決會於處理類似案件，是否能採納法院見解而對會員資格為實質審查，有待持續觀察。

七、雇主監視行為

在「雇主監視行為」案件類型，裁決會引用美國法及美國案例，認為如雇主監視行為具有「強制性」、非屬「通常性方法」，則構成第 5 款；法院係則以是否產生寒蟬效應為審查基準；雖二者見解略有不同，但本文認為背後均隱含正當權利行使、比例原則之法理。未來，法院是否支持裁決會所引用美國法與美國案例之見解，二者判斷方法是否趨於一致，有待持續研究裁決書與判決。

八、雇主訴訟行為

在「雇主訴訟行為」類型，裁決會與法院均認為「民事損害賠償訴訟」屬第 5 款行為樣態。裁決採「個案決定說」，以訴訟對象、訴訟時機及金額等判斷「是否有顯不相當」之情事、輔以是否產生寒蟬效應為審查基準；行政法院則權衡雇主行使訴訟權之必要性、對工會團結權之侵害為判斷，背後均隱含手段必要性、手段正當性及利益權衡等法理。

其他訴訟行為、對勞工單獨起訴是否屬第 5 款所指不當勞動行為，裁決會和法院看法相左；惟基於第 5 款概括規定保護工會團結權意旨，復以文義、目的和體系解釋，本文認為應採裁決會之肯定見解為宜。



九、其他訴訟類型

在其他案件類型部分，包括破壞勞動慣行、影響勞工參與工會活動意願、雇主行使經營管理權、不同意工會幹部駐會辦理會務、主導會員大會議程及不續行仲裁等，本質上與前述案件類型並無太大歧異，皆可以勞動慣行、違反正當權利行使原則、利益權衡及是否對工會活動造成不當影響、妨礙或限制等，審查是否構第 5 款。

第三節 立法建議與未來展望

基於前面分析結果，以下嘗試對實務提出建議與未來可供研究議題之展望。

一、制定雇主行為準則

參考本文分析，除雇主訴訟行為，其餘案件類型實務均認為屬第 5 款行為樣態；惟考量雇主行為多樣化，支配介入行為之樣態不局限於本文所述類型，故不宜將其明文列舉於工會法、工會法施行細則中，避免過度限縮第 5 款概括條款之解釋與適用。然而，參考勞動部制定之「簽訂競業禁止參考手冊」⁵²⁰、「簽訂團體協約參考手冊」⁵²¹，似可將實務已認定之支配介入行為樣態，制定「禁止雇主不當勞動行為參考手冊」，規範不得為之行為樣態。於雇主，可強化對不當勞動行為之認識，建立與勞方合法互動模式、主動避免不當勞動行為、進而形成穩健和諧之勞資關係；於勞方，可以增加勞權意識，於勞動權益收侵害時主動申請裁決與尋求救濟。

二、增進行政與司法對話

以行政體系勞裁會所為之裁定，原始目的係為迅速排除雇主對勞工之不當勞動行為，回復集體勞資關係之正常運作，並使權益受侵害之勞工快速獲得救濟。故就第 5 款不確定法律概念，如實務能形成穩定見解，除使法規範解釋與適用上更為明確，亦使當事人得以聚焦構成要件事實、減少爭訟期間與司法資源耗費。

參考本文分析，雖裁決會與法院就「雇主」、「代表雇主行使管理權之人」、「工會活動」、「不當影響、妨礙或限制」等解釋形成穩定見解，但考量社會變遷、新型態勞動關係發展，該穩定見解於未來或有修正可能，此部分有待勞動部、裁決會與法院三方能持續對話，使法規範之適用與論述更加完善。

⁵²⁰ 勞動部簽訂競業禁止參考手冊，<https://reurl.cc/dejA46>，（最後瀏覽日 2022/12/31）。

⁵²¹ 勞動部如何簽訂團體協約參考手冊，<https://reurl.cc/WqZ797>，（最後瀏覽日 2022/12/31）。

三、加強教師權益之保障

在公立教師之不當勞動行為案例，教育主管機關是否為裁決申請相對人，實務見解仍見分歧。考量教師勞動權益同受工會法保護，為使教師與教師工會於受部當勞動行為侵害時能獲得救濟，於教育主管機關對於團體協商事項有決定權、或對教師勞動條件居於支配或決定地位時，宜將教育主管機關解釋為工會法第 35 條第 1 項之雇主；於舉證或判斷困難時，寧可將主管機關推定為雇主，由主關機關舉證推翻，方能完善教師勞動權之保障。此部分，有待裁決會與行政法院持續溝通，或於未來修訂工會法、團體協約法時，為通盤考量。

行文自此，深感支配介入行為涉及面向甚廣，諸多議題皆有待再深入研究：如教育主管機關是否得為不當勞動行為主體、雇主其他訴訟類型行為是否得為支配介入行為樣態，我國實務仍存爭議，此部分或許可增加外國比較法研究，以建構完整理論和應用；在法律效果部分，不同不當勞動行為之救濟方式有所不同，裁決會如何做出合宜救濟命令，亦值得深入研究；再者，裁決與爭訟過程中，裁決會、法院與當事人皆可能遇到當事人適格、程序保障、事實舉證與證明程度議題，涉及不當勞動行為裁決辦法、行政訴訟法及民事訴訟法等程序法，惟囿於本文研究範圍為第 5 款實體法與實務見解，此部分只能留待後續研究。期許將來台灣勞動權益保護規範能趨於完善，勞資雙方能提高遵法意識，減少不當勞動行為紛爭、建立穩定和諧勞資關係。

參考文獻




以下順序按作者姓名筆劃排列：

一、書籍、專書論文


1. 王皇玉（2019），《刑法總則》，五版，台北：新學林。
2. 台北大學法律學院勞動法研究中心主編（2017），《集體勞動法精選判決評釋》，初版，台北：元照。
3. 台灣勞動法學會、黃程貫、劉志鵬主編（2020），《集體勞動法實務見解彙編》，初版，台北：元照。
4. 台灣勞動法學會編（2021），《集體勞動法》，一版，台北：新學林。
5. 林明鏘（2018），《行政法講義》，四版，台北：新學林。
6. 陳聰富（2018），《民法總則》，二版，台北：元照。

二、期刊論文

1. 丁嘉惠（1994），〈不當勞動行為規範概論〉，《勞工研究季刊》，117期，頁33-47。
2. 丁嘉惠（1995），〈德國不當勞工行為之規範（一）〉，《勞工之友雜誌》，532期84年4月號，頁14-19。
3. 丁嘉惠（1995），〈德國不當勞工行為之規範（二）〉，《勞工之友雜誌》，533期84年5月號，頁24-27。
4. 丁嘉惠（1995），〈德國不當勞工行為之規範（三）〉，《勞工之友雜誌》，534期84年6月號，頁22-26。
5. 王皇玉（2008），〈刑法總則專題研究系列二／論危險犯〉，《月旦法學雜誌》，159期，頁235-244。
6. 王嘉琪（2021），〈不當勞動行為裁決實施現況及面臨之挑戰與因應〉，《台灣勞工季刊》，68期，頁43-49。
7. 王榮聖（2010），〈論以「足以生…」為規範形式之犯罪內涵〉，《玄奘法律學報》，14期，頁25-55。
8. 余天琦、陳珈谷（2017），〈雇主對工會成員提起訴訟—不當勞動行為？雇主訴訟權之正當行使？〉，《月旦裁判時報》，59期，頁68-78。

- 
9. 吳哲毅（2022），〈工會會員資格與工會法上之勞工——以日本法借鏡〉，《法律扶助與社會》，8期，頁93-155。
 10. 吳從周（2001），〈當代德國法學上具體化之理念及其方法（上）〉，《萬國法律》，118期，頁119-126。
 11. 吳從周（2001），〈當代德國法學上具體化之理念及其方法（下）〉，《萬國法律》，118期，頁99-108。
 12. 呂榮海（1990），〈勞工團結權與企業管理權的侵害與救濟〉，《法學叢刊》，35卷第1期，頁87-104。
 13. 李伯毅（2014），〈淺談工會法第三十五條第一項第五款「支配介入」之不當勞動行為一意義與成立要件〉，《全國律師》，18卷11期，頁65-83。
 14. 李震山（2003），〈行政權得依法介入私權爭執之法理基礎〉，《台灣本土法學雜誌》，43期，頁123-127。
 15. 沈以軒（2015），〈論工會會務假範疇與雇主准駁權限〉，《全國律師》，19卷4期，頁65-72。
 16. 周兆昱（2014），〈我國雙軌制不當勞動行為裁決制度之研究：日本法之比較為中心〉，《思與言》，52卷1期，頁89-140。
 17. 林更盛（2019），〈刑事告訴構成不當勞動行為嗎？——評台北高等行政法院107年度訴字第8號判決〉，《資料來源：法源法律網》，頁1-24。
 18. 林良榮（2010），〈雇主不當勞動行為與就業歧視之認定/北高行九八訴二五二二〉，《台灣法學雜誌》，152期，頁193-200。
 19. 林良榮（2013），〈雇主人事權之行使與不當勞動行為裁決決定（行政處分）之司法審查—最高行一〇一年度判字第七一一號（一〇一年八月九日）判決評釋〉，《月旦法學雜誌》，215期，頁225-237。
 20. 林良榮（2014），〈工會會務假之規範、法律性質與雇主准駁權限：兼論我國法院判決實務之發展〉，《思與言》，52卷1期，頁49-88。
 21. 林良榮（2015），〈年終獎金給與的雇主義務與協商預備階段之工會活動保護—以華航工會（三分會）抗爭年終獎金事件為例〉，《台灣法學雜誌》，266期，頁1-5。

- 
22. 林良榮（2015），〈論雇主支配介入與拒絕團體協商之不當勞動行為及工會保護—兼論我國裁決決定之實務案例〉，《軍法專刊》，61卷3期，頁128-152。
23. 林佳和（2007），〈社會保護、契約自由與經營權—司法對勞動契約的衡平性控制〉，《台灣勞動法學會學報》，6期，頁33-112。
24. 林佳和（2009），〈工會會務假之准駁與無正當理由之曠工—台北地院九七重勞訴一三〉，《台灣法學雜誌》，132期，頁224-226。
25. 林佳和（2020），〈習慣成自然？勞動法中的勞動習慣〉，《月旦法學教室》，208期，頁27-30。
26. 林鈺雄（2003），〈刑法總則：第三講犯罪之基本類型〉，《月旦法學教室》，4期，頁53-64。
27. 邱羽凡（2022），〈不當勞動行為法制之本土實踐觀察與爭議問題分析〉，《國立高雄大學法學論叢》，18卷1期，頁225-278。
28. 邱冠喬（2017），〈日本工會活動正當性判斷基準與雇主設施管理權爭議之學理與實務探討〉，《華岡法粹》，62期，頁135-165。
29. 侯岳宏（2010），〈【裁判簡評】工會會務假請假手續與准駁／高院九八重勞上一三〉，《台灣法學雜誌》，163期，頁165-168。
30. 侯岳宏（2010），〈工會會務假之請假手續與勞動習慣之效力／台南高分院九八勞上一四〉，《台灣法學雜誌》，152期，頁201-202。
31. 侯岳宏（2010），〈美國與日本不當勞動行為裁決機制之研究〉，《政大法學評論》，114期，頁301-382。
32. 侯岳宏（2012），〈會費代扣與支配介入——行政院勞工委員會不當勞動行為裁定書勞裁（一〇〇）字第一號〉，《月旦法學雜誌》，202期，頁233-243。
33. 侯岳宏（2016），〈臺灣團體協商制度之變動與發展——以實務發展為中心〉，《台北大學法學論叢》，97期，頁133-177。
34. 侯岳宏（2017），〈中立維持義務之範圍與判斷標準——最高行政法院一〇四年度判字第三三八號判決〉，《月旦法學雜誌》，263期，頁192-199。

- 
35. 侯岳宏（2018），〈不當勞動行為案件中大量觀察法之運用——最高行政法院 106 年度判字第 223 號判決評析〉，《月旦裁判時報》，70 期，頁 5-10。
36. 侯岳宏（2021），〈不當勞動行為之雇主〉，《月旦法學教室》，229 期，頁 31-34。
37. 徐婉寧（2018），〈勞動法發展專題回顧：勞動法上之勞工與雇主概念的實務發展〉，《國立臺灣大學法學論叢》，47 卷特刊，頁 1963-1994。
38. 張義德（2012），〈論日本勞動組合法第 7 條第 1 款之不當勞動行為意思——從行政救濟與司法救濟分立的觀點出發〉，《東吳法律學報》，23 卷 3 期，頁 41-78。
39. 張義德（2013），〈代扣工會會費勞動習慣之廢棄與不當勞動行為之成立（上）——評行政院勞工委員會不當勞動行為裁決決定書勞裁（100）字第 1 號〉，《台灣法學雜誌》，217 期，頁 26-35。
40. 張義德（2013），〈代扣工會會費勞動習慣之廢棄與不當勞動行為之成立（下）——評行政院勞工委員會不當勞動行為裁決決定書勞裁（100）字第 1 號〉，《台灣法學雜誌》，218 期，頁 43-53。
41. 張義德（2015），〈不當勞動行為責任之歸屬與績效考核不利益待遇之成立——評行政院勞工委員會 102 年勞裁字第 6 號不當勞動行為裁決決定〉，《東吳法律學報》，27 卷 1 期，頁 165-215。
42. 張義德（2018），〈複數工會團體協商代表制之法律問題探討——以美日韓法制為線索〉，《東吳法律學報》，29 卷 4 期，頁 117-167。
43. 張鑫隆（2013），〈複數工會併存及工會內部紛爭下之雇主中立維持義務〉，《全國律師》，17 卷 6 期，頁 4-15。
44. 張鑫隆（2015），〈雇主對工會批評言論所為之不當勞動行為〉，《台灣法學雜誌》，266 期，頁 9-13。
45. 陳建文（2005），〈團結權思想之發展與演變——以日本法的經驗為觀察素材〉，《憲政時代》，30 卷 3 期，頁 295-352。
46. 焦興鎧（2006），〈美國不當勞動行為裁決機制之研究〉，《法律哲理與制度——公法理論——馬漢寶教授八秩華誕祝壽論文集》，頁 459-490。

47. 焦興鎧（2006），〈勞工團結權國際勞動基準之發展〉，《憲政時代》，31卷3期，頁287-320。

48. 潘韋丞（2015），〈勞基法第14條「違反勞工法令」之目的擴張與限縮〉，《司法周刊》，1745期，頁2-3。

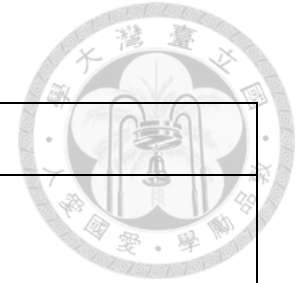


三、學位論文

1. 尤修鴻（2020），《不當勞動行為不利益待遇處分理由競合之研究》，國立政治大學法律學系碩士論文。
2. 王婷（2021），《雇主監視行為所引起之支配介入不當勞動行為爭議——臺灣與美國之制度研究》，國立陽明交通大學科技法律研究所碩士論文。
3. 吳典融（2018），《雇主行使訴訟權之不當勞動行為研究》，國立交通大學科技法律研究所碩士論文。
4. 李柏毅（2013），《日本「支配介入」之不當勞動行為研究—兼論我國工會法第35條第1項第5款相關裁決》，國立政治大學法律學系碩士論文。
5. 李嘉苓（2014），《我國不當勞動行為相關法制之研究》，國立中正大學法律學系碩士論文。
6. 林欣儀（2022），《工會行動權之探討-從我國實務案例出發》，國立中正大學法律學系碩士論文。
7. 林金福（2015），《從不當勞動行為裁決個案探討我國相關法制之問題》，國立中正大學法律學系碩士論文。
8. 林筠傑（2016），《我國不當勞動行為裁決決定之研究》，國立中正大學法律學系碩士論文。
9. 涂鳳涓（2020），《支配介入不當勞動行為之研究——兼論美國法制》，國立中興大學法律學系碩士論文。
10. 張淨秀（2022），《日本勞動法上支配介入行為歸責理論之研究-以近似代表雇主行使管理權之人理論為中心》，國立臺灣大學法律學院法律學系碩士論文。
11. 黃上慈（2021），《不當勞動行為裁決委員會裁決決定司法審查結果之研究》，國立中正大學法律學系碩士論文。

12. 蔡瑞紅（2016），《我國勞動基準法第十四條第一項第六款之研究以法院判決之分析為中心》，國立臺灣大學法律學院法律學系碩士論文。

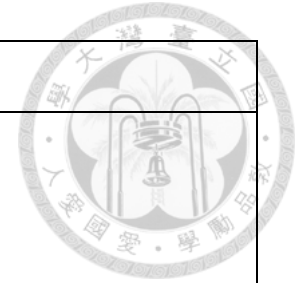




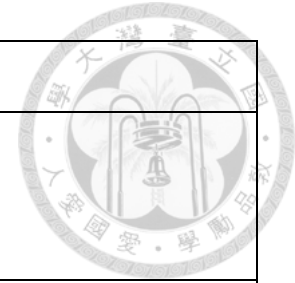
附表一 裁決書及法院判決分析整理表

編號	案號	案件類型	是否構成第 5 款	審查基準	裁決會重要見解	法院重要見解
1	100 勞裁 1	中止代扣工會會費	構成	勞動慣行、不當影響	<p>雇主法定義務：「按新工會法第 28 條第 3 項所以規定雇主有代扣工會會費之義務，其立法目的係為穩定企業工會與雇主間之勞資關係，且可節省企業工會收取會費造成時間之浪費及困擾，並非有意增加會員同意書之條件來使早已存在之代扣會費制度的勞資關係發生變動，否則即有與「穩定企業工會與雇主間之勞動關係」之立法目的相違背。該條文所規定之「經會員同意」除指獲得會員個別同意外，尚包括經工會(代表)大會決議及章程訂定之情形，而此一規定即為勞動基準法第 22 條第 2 項但書所指之工資全額直接給付原則之例外規定。又，同條所規定之雇主代扣義務為工會法所創設，自以本法 100 年 5 月 1 日施行日起，雇主始生代扣會費的義務。至於在施行日前或施行後，勞資雙方本已存在或新成立之代扣會費之約定或慣例，均不因工會法第 28 條第 3 項之規定之施行而影響其效力。」</p> <p>主觀要件：「行為人構成不當勞動行為之主觀要件，不以故意或過失者為限，只要行為人具有不當勞動行為之認識為已足」</p> <p>不當影響：「在本件相對人與申請人會員間，就由相對人長期代扣會費之慣例存在之情形，其單方所為終止代扣之意思表示，因相對人對於該行為有導致申請人工會財務困難及不利勞資和諧發展之認識，則其行為即應構成弱化工會之不當勞動行為。」</p>	
		違反中立義務	構成	正當權利行使	<p>中立義務：「我國新工會法第 6 條第 1 項第 1 款所稱之企業工會，包括同一場廠、同一事業及關係企業或金融控股公司等類型的工會，因此會有一個企業內有 2 個以上工會並存的情形。此時，雇主與複數工會併存之各工會間應保持何種關係，新法並無明文規定。按依日本學說及實務之見解，認為同一企業內有多數工會併存時，雇主對各工會均應保持中立態度，平等承認和尊重其團結權，不得因各工會的立場或運動路線等之不同，而對之為差別待遇之行為。」</p>	
2	100 勞裁 3	雇主阻撓工會會員大會爭議	構成	不當影響	<p>不當影響：「工會依工會法之規定召開會員大會，係屬工會之活動，亦屬於工會內部事務，與雇主無關，雇主不得介入工會會員大會開會或指使其員工加入工會成為會員。否則，當構成不當影響、妨礙工會之組織或活動之行為。」</p>	<p>臺北高等行政法院 101 年簡字第 419 號判決：「100 年 5 月 28 日參加系爭會員大會之 71 位原告員工，其等行為具有團體性與一致性。此一具有團體性與一致性之行為係受原告指使或發動，且其參加人數與系爭工會預計與會人數 10 人相較，比例懸殊，足以對系爭會員大會之進行產生影響，進而藉以掌控、弱化系爭工會，構成不當影響、妨礙系爭工會之組織及活動之行為，業已違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定甚明，系爭裁決決定據此認定事實，並無違誤」</p>

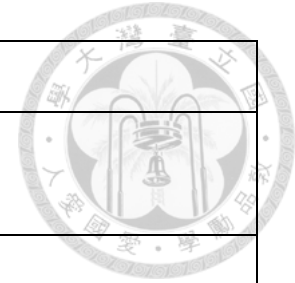
編號	案號	案件類型	是否構成第5款	審查基準	裁決會重要見解	法院重要見解
3	100勞裁6	調職、解僱爭議、不當影響工會活動	構成	違反不當權利行使、不當影響	寒蟬效應：「相對人將擔任工會常務理事之申請人以及擔任理事之李甲○○同時調職，二位工會核心幹部遭到調職，不但妨害工會之發展，且已經造成其餘勞工不敢加入或從事工會活動之不良效應(3)參加人與李拯民2人同時遭調職(李拯民於受約談時已清楚表達沒有調動意願，卻仍然遭到調職)，調動時間與系爭工會成立時間、受到約談時間相近，可見原告調動參加人確係基於不當勞動行為之動機，原告將擔任工會核心幹部之參加人與李拯民同時調職，將造成寒蟬效應，妨害工會之組織活動甚明，該當工會法第35條第1項第5款支配介入之行為。」	最高行政法院102年判字第56號判決：「僱主或代表僱主行使管理權人所為上開不當勞動行為，於行為之初始，其外象常與一般正常之勞動行為相同，而不易分辨，其是否有不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之目的，是僱主或代表僱主行使管理權之人所為之勞動行為，是否為工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為，應自僱主或代表僱主行使管理權之人對勞工為勞動行為起至其影響、妨礙工會成立、運作或自主性之結果顯現時，整體觀察其行為之內容，並認定其事實發生時，再以此作為計算裁決申請期間之依據。」
4	100勞裁9	減薪、不當影響工會活動	構成	不當影響	不當影響：「相對人副總經理鄭○○亦列席表示希望由會員投票票選，已實際介入工會組織運作。故相對人之干涉工會產生勞方委員之行為顯已構成工會法第35條第1項第5款『不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動』之不當勞動行為相對人的確視工會為內部管控之單位，其影響工會組織活動之心態昭然若見，已構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為」	
		中止代扣工會會費	構成	破壞勞動慣行、不當影響		
5	100勞裁12	調職	構成	不當影響		
6	100勞裁14	會務假	構成	不當影響	不當影響：「相對人於知悉申請人因工會活動而申請會務公假時，卻違反工會法之規定及團體協約之約定，而不核給申請人會務假，卻核給其他有申請之工會幹部會務假，其主觀上對其不核給申請人會務假，對申請人係不利益之對待自有所認識，其行為自屬工會法第35條第1項第1款所謂其他不利益待遇之不當勞動行為」	
		中止代扣工會會費	構成	破壞勞動慣行、不當影響		



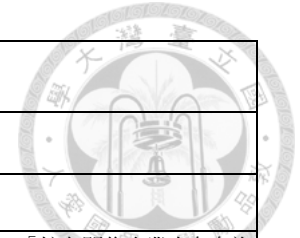
編號	案號	案件類型	是否構成第5款	審查基準	裁決會重要見解	法院重要見解
7	100勞裁16	中止代扣工會會費	駁回	破壞勞動慣行、不當影響	會員同意：「本條所規定之「經會員同意」，包括工會獲得會員個別同意之情形，但並不以此為限，工會如獲得會員之集體同意者，亦屬之，例如：基於工會統制之原理，工會會員有遵守工會章程或工會(代表)大會決議之義務，如果工會章程規定或工會(代表)大會決議所有工會會員有繳納會費之義務且同意由雇主代扣該項會費者，工會會員當有遵守之義務，此種情形亦得解為本條項所規定之「經會員同意」；再者，團體協約如果載有雇主應代扣工會會費義務之條款時，亦得解為本條項所規定之「經會員同意」。」 主觀要件：「勞委會與台北市政府勞工局以民意信箱或勞資信箱方式所呈現之見解，亦與本會於本件所闡述之上述要旨未見一致，從而，相對人根據勞委會與台北市政府勞工局以民意信箱或勞資信箱所示見解，採取公告員工之方式，表達會員如以書面表達不扣會費，相對人可通知工會不予代扣會費，並自同年8月停止代扣會費起等行為，縱未能取得申請人之認同，但尚未能據此認定相對人有不當勞動行為之認識、動機」	
8	100勞裁19	考績	構成	利益權衡、不當影響	容忍義務：「按企業內工會活動之自由是企業工會存續的關鍵，排除雇主對工會活動的干涉和妨害是勞工行使團結權最核心的保障。雇主對於勞資關係下之勞工組織的存在和運作應負有容忍的義務，雇主在發動人事權、勞務指揮權或財產管理權時，在一定的範圍內有讓步的義務。換言之，工會活動在形式上即使與上述雇主之權限發生衝突，團結權因為正當之行使而受到法律的保護時，在一定的範圍內，雇主對此應負有容忍的義務。基此，工會針對雇主所為之批評言論的發動，乃屬工會活動自由的範疇，其事實如為真實，該內容縱使較為誇大或激烈，雇主大可利用其比工會更有效的言論管道，對於工會的言論加以澄清或回應已足，不可以此理由來否定工會言論的正當性，進而發動人事權給予工會幹部不利之待遇。且雇主在勞資關係中實處於優越地位，應受到較嚴苛程度之言論監督，如工會發布的言論是揭發企業不法情事，具有高度之公益性時，乃工會為維持公司之存續所為不法資訊的揭露，與雇主之勞動關係的維繫有關，亦應為雇主容忍義務的範疇。」	
	100勞裁20	不當影響工會活動	駁回	不當影響	主觀要件：「銀行對於相關行員之品德操守有高度之要求，對於勞工董事之資格有較嚴格之規定，相對人以申請人涉及該等事件為由，附記不適合擔任勞工董事之意見後層轉財政部，雖財政部接受相對人之意見，不同意申請人出任勞工董事，此亦屬相對人本諸職責之作為，尚難憑此推論相對人有支配介入工會會務之意思。」	臺北高等行政法院 101 年訴字第 616 號判決：「從而，本件原告既未基於工會法第 35 條第 1 項第 1 款規定向被告所屬裁決委員會申請裁決而經裁決委員會作成實體裁決決定，卻直接向本院提起行政訴訟，應認其此部分之起訴為不合法而予駁回。」
9	100勞裁23	不當影響工會活動	駁回	不當影響	不當影響：「然因中秋獎金涉及工會會員之勞動條件及福利，申請人對此如有不同見解，本得對此提出團體協商之請求，以維護會員之權益，但尚不得僅以相對人採取與過往相異之中秋獎金發放方式即指相對人涉及不當勞動行為不構成支配介入行為」	



編號	案號	案件類型	是否構成第5款	審查基準	裁決會重要見解	法院重要見解
10	100勞裁25	雇主阻撓工會會員大會爭議	駁回	不當影響	不當影響：「則申請人以本會勞裁(100)字第3號裁決書認定相對人有指使其總行政管理處副理陳乙○○、總行信用卡部副理李○○及向臺北市勞工局陳情之陳情人等72人參加會員大會之行為為不當勞動行為，繼而以該等72人於加入工會取得會員資格後，參加陽信銀行工會100年10月3日所召開之會員大會所進行之理、監事選舉，即認該會員大會之選舉係相對人違反工會法第35條之不當勞動行為，其主張難謂有理由」	
11	100勞裁29	會務假	構成	勞動慣行、不當影響	主體：「公立學校教師受聘於學校，雙方間所簽訂之聘任契約，性質上屬行政契約，然從勞動關係來觀察，教師受聘後，接受學校之指揮監督，提供教學等勞務，屬以給付勞務為主要目的之勞務契約，故勞動關係存在於教師與學校間，學校應為教師之雇主，殆無疑義。關於此點，相對人雖稱公立學校就教師之薪資、聘用任用、任期等勞雇關係必要事項，全然無決定之權利，難謂公立學校或校長係教師之雇主等語，但此僅係公立學校與其上級機關內部之權責分配，尚不能以此否認公立學校為教師之雇主。」 產業工會與職業工會之會務假給予：「企業工會之特徵在於：以企業經營場所為其活動範圍，先天上有在企業內從事工會活動之必要性，且企業工會係以該等企業受僱員工為其招募會員之對象，加以我國企業規模不大，所組成之企業工會規模小，財力薄弱，無僱用專職會務人員之資力等情狀，因之，乃特別規定當企業工會與雇主未能協商工會會務假時，課予雇主給予企業工會理事監事等幹部工會會務假，保障企業工會之活動權，惟此僅限於企業工會，而不及於產業工會或職業工會，易言之，產業工會或職業工會欲爭取會務假時，仍應循工會法第36條第1項與雇主協商，在協商未有結果之前，申請人並不當然享有工會會務假之權利。」	臺北高等行政法院101年訴字第1113號判決：「按「工會之理事、監事於工作時間內有辦理會務之必要者，工會得與雇主約定，由雇主給予一定時數之公假。」工會法第36條第1項定有明文。由條文規定可知，得請求會務工假者，除所辦理事項須為工會會務之外，尚必須衡量有無必要性。是以，勞方以辦理職業工會會務為由請公假，應就是否確為會務一節提出相關證明文件，雇主亦有就個案事實加以認定、審酌之權。換言之，上開工會法之規定自應解為擔任理、監事之勞工，實際上辦理會務之時間，始得向雇主請給公假。雇主既只就勞工實際辦理會務所需時間，始須給予公假，自有權審究該會務之實際內容是否屬實，以及所需辦理時間與公假期間是否相當等情。故勞工為辦理會務依上開規定請假時，自應向雇主敘明會務之內容，並提供相關資料，俾供雇主審究是否准假，始合乎上開工會法之規定，非謂勞工一旦以辦理會務為名請假，雇主即應照准之。」
		拒絕工會協商	構成	正當權利行使、不當影響	雇主依法本無協商義務，但若有事證足以證明雇主拒絕工會一般性團體協商之請求，具有不當勞動行為之認識、動機時，依其情形仍有可能構成工會法第35條第1項第5款所定不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之不當勞動行為	
12	101勞裁3	雇主設施管理權	駁回	利益權衡、正當權利行使	產業工會之企業設施使用權限：「產業工會是否得當然於企業設施範圍內進行工會活動，徵諸外國立法例，未見一致，本會認為企業設施屬雇主所有，受到憲法保障，雇主基於設施所有權人之立場，得規定使用企業設施之程序、方法（包含是否允許產業工會進入企業設施內推動工會活動，以及產業工會於企業內推動工會活動之方法）」	
		中立義務	駁回	正當權利行使		

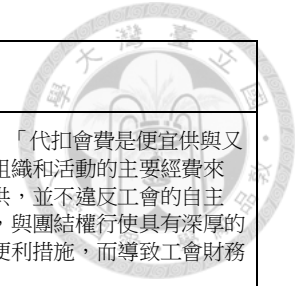


編號	案號	案件類型	是否構成第 5 款	審查基準	裁決會重要見解	法院重要見解
13	101 勞裁 4	反工會言論	構成	正當權利行使、不當影響	工會活動正當性：「工會針對雇主所為之批評言論之發動，乃屬工會活動自由的範疇，其事實如果為真實，該內容縱使較為誇大或激烈，雇主大可利用其比工會更有效的言論管道，對於工會的言論加以澄清或回應已足，不可以據此否定工會言論之正當性，進而發動人事權，給予工會幹部不利之待遇。」	
14	101 勞裁 5	不當影響工會活動	構成	不當影響	不當影響：「相對人和解成立後之 100 年 12 月 30 日發函申請人，要求申請人之理事長應行使駐會處理會務之職權，不同意由副理事長陳韻翔代理理事長行使職權，並安排陳韻翔自 101 年 1 月 1 日起之駕駛長職務，實際上將影響申請人副理事長駐會行使職權，足見相對人上開發函申請人表示不同意由申請人副理事長代理理事長行使職權之行為，除違反和解之內容外，並已實際影響、妨礙或限制工會組織之運作」	
15	101 勞裁 6	中止代扣工會會費	構成	破壞勞動慣行、不當影響		最高行政法院 102 年判字第 563 號判決：「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。」即日本所稱之雇主支配介入之行為，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對待之主觀意思要件即明。」
		中立義務	不構成	不當影響	主觀要件：「相對人根據勞委會與台北市政府勞工局以民意信箱或勞資信箱所示見解，採取公告員工之方式，表達會員如以書面表達不扣會費，相對人可通知工會不予代扣會費，並自同年 8 月停止代扣會費起等行為，縱未能取得申請人之認同，但尚未能據此認定相對人有不當勞動行為之認識、動機」	
16	101 勞裁 7	不當影響工會活動	構成	不當影響		
17	101 勞裁 9	解雇	構成	正當權利行使、不當影響	不當影響、集體拒絕加班：「雇主使勞工在正常工作時間以外時間工作時，除必預有契約上之約定或得到勞工之同意外，依據勞動基準法第 32 條第 1 項之規定，預經工會同意，如事業單位無工會者，預經勞資會議同意後，始得延長勞工之工作時間。基此，勞工無加班之義務時，自得拒絕加班；工會亦得依據勞動基準法之規定拒絕同意雇主延長工時之請求。勞工或工會依據契約或法令所行使拒絕加班之權利，如無違反誠信原則及權利濫用禁止原則，不因工會協同多數勞工集體約定一同行使而有所不同，該工會協同多數勞工行使拒絕加班之工會活動，仍屬合法，且非勞資爭議處理法上之爭議行為之行使。」	臺北高等行政法院 101 年訴字第 1303 號判決：「不當勞動行為為行政救濟之目的，在於避免雇主藉其經濟優勢地位不法侵害及快速回復勞工權益，與司法救濟重在權利有無之確定並不相同，故進行不當勞動行為之評價時，實務上慣用「大量觀察法」，亦即當事人雙方雖無法直接證明該當不當勞動行為之主要事實存在，但如果能從經驗法則來主張或舉證資方各個間接事實與其發動不當勞動行為之間具有很強之因果關係時，即可推定該主要事實之存在。」
18	101 勞裁 12	調職	構成	正當權利行使、不當影響	不當影響：「相對人對匯豐工會理監事進行績效管理時，未考慮對匯豐工會訂有業績目標之理監事，當月所請會務假時數扣減績效目標，相對人之行為構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當影響、妨礙或限制工會之組織、活動之不當勞動行為。」	



編號	案號	案件類型	是否構成第5款	審查基準	裁決會重要見解	法院重要見解
19	101勞裁14	不當影響工會活動	不受理	不當影響		
20	101勞裁15	考績	駁回	無主觀動機		
21	101勞裁18	中立義務、雇主設施管權	構成	正當權利行使、不當影響	相對人拒絕比照訊電公司在大同員工入口網站網頁提供申請人工會超連結之行為，違反雇主應對複數工會為平等對待之義務，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。	臺北高等行政法院101年訴字第1389號判決：「按在關係企業中存有複數工會時，關係企業中具有實質管理權之雇主，是否針對特定工會予以特別提供便利和援助而介入影響工會自主活動情形，而構成支配介入不當勞動行為，當以全體關係企業之實質管理權觀點，認定是否有支配介入之行為，而非僅從形式上法人格為論斷。」
22	101勞裁19	不當影響工會活動	駁回	不當影響		
23	101勞裁22	中止代扣工會會費	駁回	勞動慣行、不當影響		
24	103勞裁29	解僱	構成不當勞動行為	不當影響、正當權利行使	家福工會常務理事，家福樹林工會理事長，第三人李甲○○及徐甲○○為家福工會及家福樹林工會之理事，以及陳甲○○於99年11月間因會務假遭到解僱案件經新北市就業歧視評議委員會審定相對人構成就業歧視（參照申證2、3、4、5）等勞資關係之脈絡，認定相對人以食用水果為由解僱陳甲○○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。	
25	101勞裁31	不當影響工會活動	構成	不當影響	衡諸我國教育行政體系，縣市政府（及其相關管轄教育事務之局處）或教育部對於公立或私立學校享有廣泛之行政監督或影響權力，實質上可能影響或主導團體協約協商之結果。從而，假設縣市政府（及其相關管轄教育事務之局處）或教育部於直接或間接涉入學校團體協理事務，具有不當勞動行為之認識或作為時，受害之教師工會本得依法申請裁決，以資救濟。	
26	101勞裁39	雇主訴訟行為	構成	正當權利行使、不當影響	相對人行使其起訴之合法權利，除應依誠實及信用方法而不得濫用之外，更不應出於削弱工會實力之意思，予工會幹部差別待遇，否則仍有構成不當勞動行為之嫌。查相對人既選擇對少數業務人員提起系爭確認訴訟，於起訴標準上自不應予工會幹部差別待遇。本件相對人將100名業務人員區分為6案，其中針對申請人○○○單獨起訴，相較於其他共同被訴之業務人員，申請人○○○因單獨應訴顯然須付出更多訴訟上之勞費，進而對其構成不利待遇。又此種不利待遇依相對人起訴狀所載，顯係基於申請人○○○之常務理事身分而來，足見相對人訴訟上權利之行使，對具有工會常務理事身分之申請人○○○予以不利之差別待遇，構成工會法第35條第1項第1款之「對於勞工擔任工會職務為不利待遇」不當勞動行為。	
27	101勞裁40	反工會言論	駁回	不當影響、正當權利行使		

編號	案號	案件類型	是否構成第5款	審查基準	裁決會重要見解	法院重要見解
28	101勞裁41	雇主訴訟行為	不構成	正當權利行使、不當影響	系爭確認訴訟對身為工會會員之業務人員帶來心理壓力及訴訟上之勞費，亦對工會造成壓力，惟其是否該當工會法第35條第1項第1款、第4款、第5款，而應受不當勞動行為規範之限制？仍應權衡雇主合法權利行使之必要性與對工會團結權保障之侵害，包括考量相對人訴訟權之行使是否出於打壓工會之目的？其行使是否造成打壓工會發展之結果？相對人除訴訟外是否有其他方式可解決爭議？等因素。蓋本件業務人員與相對人間契約關係之認定，相對人除提起民事確認訴訟外，確無其他方式可解決該爭議，是本會斟酌目前卷內資料，尚無法為相對人構成工會法第35條第1項第1款、第4款「不利待遇」或同條項第5款對工會支配介入之不當勞動行為之認定。」	臺北高等行政法院102年訴字第241號判決：「可以確知本案詢問會議所審議之對象並不包括原告要求業務人員簽立承攬確認書、勞保撤銷申訴聲請書之行為，惟被告裁決委員會竟作出前揭行為構成工會法第35條第1項第5款「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。」之不當勞動行為，於法顯有違誤。」 最高行政法院103年判字第78號判決：「同法第51條第2項乃規定，裁決處分得令當事人為一定之行為或不行為，不受其主張之拘束（立法理由參照），惟裁決決定所依據之請求裁決事項，仍以業經當事人提出申請者為限，始符合勞動爭議處理法立法之本旨。」
		不當影響工會活動	構成	不當影響	不當影響：「相對人要求業務人員簽立「勞保撤銷申訴聲請書」，本非適法，業經勞工主管機關行文請相對人改善。爰此，相對人之行為不僅意在削弱工會行動之影響力，其行為本身亦屬不當，而構成工會法第35條第1項第5款「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」之不當勞動行為。」	
29	101勞裁42	中止代扣工會會費	駁回	勞動慣行、不當影響		
30	101勞裁43	解僱	構成	不當影響		
31	101勞裁46	解僱	構成	不當影響	按工會法第36條第1項及第2項：「工會之理事、監事於工作時間內有辦理會務之必要者，工會得與雇主約定，由雇主給予一定時數之公假（第1項）。企業工會與雇主間無前項之約定者，其理事長得以半日或全日，其他理事或監事得於每月五十小時之範圍內，請公假辦理會務（第2項）。」考其立法本意在於：勞工與雇主締結勞動契約後，勞工依約提供勞務，雇主則依約給付工資，此為締結勞動契約之目的，因之，工會基於辦理會務之必要，擬於工作時間內辦理工會會務時，本應與雇主協商，而於取得雇主同意後，免除於工作時間內提供勞務之義務（100年勞裁字第29號裁決書參照）	
32	101勞裁47	會務假	構成	正當權利行使、不當影響	雇主就工會幹部採取簡式記載申請會務假，業已形成企業內之習慣。雇主如欲變更，應與工會進行協商，不宜單方改變此項會務假之習慣	臺北高等行政法院102年訴字第375號判決：「參加人自100年10月起，幾乎不曾提供勞務，自原裁決後，更得以不附理由長期請假，實已脫逸勞工之身分，完全免除勞動契約提供勞務之義務而仍享有對價給付，誠非勞動契約之本旨，且已有悖應以誠實信用履行契約之私法自治重要原則，是否得再以勞工團結權行使為名，正當化對雇主營業自由之限制，亦非全然無疑。」



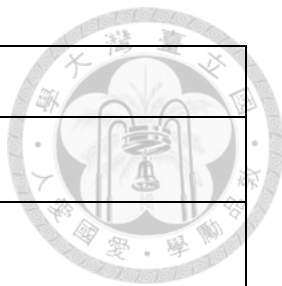
編號	案號	案件類型	是否構成第 5 款	審查基準	裁決會重要見解	法院重要見解
33	101 勞裁 52	中止代扣工會會費	構成	勞動慣行、不當影響	相對人不得以申請人未證明會員人數或未出具會員代扣同意書為由拒絕代扣會費。費基於工會會務自主化之原則，有關會員之入會、出會問題，應依工會章程認定之。縱會員於入、出會問題上與工會產生爭議，為避免雇主介入支配工會運作而生不當勞動行為之嫌，雇主自應保持中立立場。爰此，相對人於代扣會費時，無審查申請人會員名單之權利，就申請人所提代扣會費之會員名單亦不負查證之義務，相對人不得以申請人未舉證會員人數或未提供會員代扣同意書而拒絕代扣會費。	臺北高等行政法院 102 年訴字第 343 號判決：「代扣會費是便宜供與又工會為獨立自主之勞工團體，工會會費為其組織和活動的主要經費來源，勞資間代扣會費的約定是一種便利的提供，並不違反工會的自主性；而且代扣會費制度，乃工會存續的基礎，與團結權行使具有深厚的關係；再者，雇主應避免因停止代扣會費的便利措施，而導致工會財務困難及不利勞資關係和諧的發展。」
34	101 勞裁 53	反工會言論	構成	正當權利行使、不當影響	雇主或代表雇主行使管理權之人對於勞工個人參與工會活動表示意見時，固然受言論自由之保障，但是基於工會團結權之保障及勞具有高度從屬性之特質，除應考量發言者之地位及發言之手段、方法和時期等各種情況外，如其言論內容有使勞工受到報復、威脅、強制、不利益待遇、利誘或其他否定工會之涵義時，不論係以口頭、文字、圖像或影音等方式，即應推定其具有不當影響或妨礙工會活動之不當勞動行為之認識	
		雇主訴訟行為	構成	正當權利行使、不當影響	綜觀本件不當勞動行為之判斷，相對人利用有效之言論澄清或回應為已足，今率以寄發律師函予八名工會幹部，作為法律權利行使之準備行為以恫嚇工會幹部。核其行為，意在對申請人工會幹部施壓以達成其禁止申請人工會發表批評性言論之目的，業已對工會活動造成一定之支配、介入，並妨礙及限制工會活動自由，參照工會法施行細則第 30 條第 2 項之立法意旨，核屬違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」之不當勞動行為。	
35	101 勞裁 54	中止代扣工會會費	構成	勞動慣行、不當影響		
36	101 勞裁 55	雇主訴訟行為	構成	正當權利行使、不當影響	相對人不樂見南山人壽工會發展，是以無從排除相對人有透過訴訟對象之選擇，對曾經積極參加工會活動之離職員工施予不利待遇之可能。	
		中止代扣工會會費	構成	勞動慣行、不當影響		
37	101 勞裁 56	不當影響工會活動	構成	不當影響		
38	101 勞裁 58	懲戒	駁回	不當影響		
39	101 勞裁 70	中立義務	構成	不當影響	主觀要件：「相對人對於提供退會聲明書予申請人工會會員，並鼓勵會員參加新成立之訊電工會，將造成申請人工會人數下降，對申請人工會造成壓抑之結果，應有認識。」	

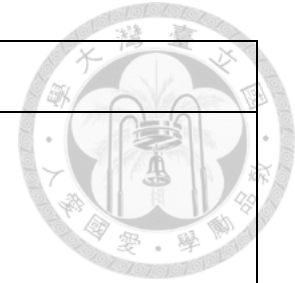
編號	案號	案件類型	是否構成第5款	審查基準	裁決會重要見解	法院重要見解
40	101 勞裁 72	雇主訴訟行為	構成	正當權利行使、不當影響	工會財產為工會推動會務所不可或缺，工會若有不法行為導致雇主受損時，雇主依照憲法保障訴訟權之規定，並非不可對工會財產行使權利（包括採取民事保全程序），但我國工會規模小，財力薄弱，如果雇主存有瓦解工會之不當勞動行為之動機，而對工會財產採取訴訟手段時，雇主仍有構成不當勞動行為之可能。而其判斷標準在於：雇主聲請假扣押之必要性、假扣押之執行時機，以及是否導致工會會務難以運作等事項，並依照個案情形具體判斷。	臺北高等行政法院 102 年訴字第 1430 號判決：「原告對工會會員所為該事由之懲戒處分，固構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款不利待遇之不當勞動行為，惟尚非必然構成同條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，原裁決決定理由既未說明，本院認其以此部分懲戒處分亦構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，尚有違誤。」
		懲戒	構成	不當影響		
41	102 勞裁 4	反工會言論	構成	正當權利行使、不當影響	於勞資關係中，雇主具有管理權及社會資源之優勢，工會往往須以衝撞現有勞資關係之方式始能使其訴求獲得雇主回應，是申請人工會 102 年 3 月 27 日發表前開「立委賺大錢，勞工被逼死」言論固然尖銳，惟在勞資協商無門、申請人工會理事長等三人被停職、工會監事殺等種種情況下，申請人工會以前開言論及行動表達其抗議，尚非無理。況相對人對工會理監事等八名工會幹部寄發律師函一事，經本會認定構成不當勞動行為，已如前述，益證申請人工會 102 年 3 月 27 日行動及言論為合理之反制，未構成權利濫用。	
		雇主訴訟行為	構成	正當權利行使、不當影響	綜觀本件不當勞動行為之判斷，相對人利用有效之言論澄清或回應為已足，今率以寄發律師函予八名工會幹部，作為法律權利行使之準備行為以恫嚇工會幹部。核其行為，意在對申請人工會幹部施壓以達成其禁止申請人工會發表批評性言論之目的，業已對工會活動造成一定之支配、介入，並妨礙及限制工會活動自由，參照工會法施行細則第 30 條第 2 項之立法意旨，核屬違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」之不當勞動行為。	
42	102 勞裁 18	不當影響工會	構成	正當權利行使、不當影響	正當權利行使：「在懲戒解僱之場合，是否成立不當勞動行為，其判斷基準應就該受懲戒解僱之勞工在工會中的地位、參與活動內容、雇主平時對工會的態度等集體勞動關係的狀況、所為不利之待遇的程度、時期及理由之重大性等因素加以綜合判斷。因此，雇主縱使依據勞動契約或工作規則，對於懲戒處分具有裁量權限，如依上述之判斷基準，認為雇主懲戒解僱之行為存在不當勞動行為之動機時，即有構成不當勞動行為之可能。」 雙重動機競合：「雇主依勞動契約或工作規則之規定，對勞工所為懲戒處分，可能同時存在不當勞動行為及權利行使之雙重動機競合。在懲戒解僱之場合，是否成立不當勞動行為，其判斷基準應就該受懲戒解僱之勞工在工會中的地位、參與活動內容、雇主平時對工會的態度等集體勞動關係的狀況、所為不利之待遇的程度、時期及理由之重大性等因素加以綜合判斷。因此，雇主縱使依據勞動契約或工作規則，對於懲戒處分具有裁量權限，如依上述之判斷基準，認為雇主懲戒解僱之行為存在不當勞動行為之動機時，即有構成不當勞動行為之可能。」	臺灣臺北地方法院 103 年重勞訴字第 1 號民事判決：「工會法第 35 條規定雇主不得有不當勞動行為及不當勞動行為中之解僱為無效，其精神在於維護勞工參與工會活動之權利，而非縱容勞工藉由參與工會活動名義而濫用權利。本件被告藉由參與工會活動名義，濫行申請會務假，並長達年餘未到班提供勞務，漠視身為勞工之義務，並非理性勞工應有之作為；縱然原告在被告拒不給付勞務時未適當行使其指揮監督權，被告亦不能因此合理化自己之行為。」



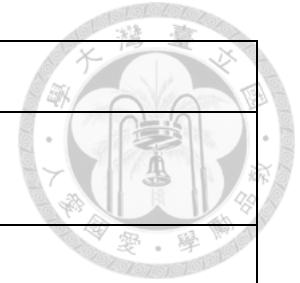
編號	案號	案件類型	是否構成第5款	審查基準	裁決會重要見解	法院重要見解
43	102勞裁6	雇主阻撓工會會員大會爭議	構成	不當影響	主體：「關於支配介人行為之態樣，作為其責任主體之雇主與支配介人行為之行為人，未必為同一人。亦即，該當於支配介人行為之各式各樣行為，不僅可能係由勞動契約之雇主或經營者本身所為，亦可能由高層業務主管、代表雇主行使管理權之人、近似代表雇主行使管理權之人、一般員工、其他工會之會員甚至企業外之第三人所為。雇主對於該支配介人行為之行為人之參與，可能有指示、通謀、容許、默認等各種態樣，甚至亦有可能是雇主並未直接參與之態樣。換言之，該當於支配介人之行為，包括應視為身為雇主之事業主之行為、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。」近似代表雇主行使管理權之人：「雇主（事業單位高階主管）與行為人之間，如針對該支配介人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人行為，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人行為時，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人行為。而所謂雇主之意思，並不以雇主具有具體的支配介人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，而認定係屬可歸責於雇主之支配介人行為。」	最高行政法院 104 年判字第 287 號判決：「原裁決決定就團結權範疇之過度膨脹，除偏離民主社會被普遍接受誠實信用原則外，復且可能發生反噬團結權之效應；蓋參加人丁○○苟無庸提出任何可供評價之證明文件以為上訴人上海銀行公務假准駁之依據，甚至未能於原裁決及訴訟程序中說明其幾近全年無法提供勞務之必要性，即可享有提供勞務 11 日而領有全年薪資之待遇，並且績效評估不得低於其他同仁，不僅破壞誠實履約之基本原則，也無異將工會幹部相對於一般勞工而予特權階級化，團結權極可能淪為少數人鬥爭把持以要挾資方給予私人利益之工具，反而不利於工會代表性及團結力之展現，當然無從期待其發揮集體協商功能。」 臺灣臺北地方法院 103 年重勞訴字第 1 號民事判決：「工會法第 35 條規定雇主不得有不當勞動行為及不當勞動行為中之解僱為無效，其精神在於維護勞工參與工會活動之權利，而非縱容勞工藉由參與工會活動名義而濫用權利。本件被告藉由參與工會活動名義，濫行申請會務假，並長達年餘未到班提供勞務，漠視身為勞工之義務，並非理性勞工應有之作為；縱然原告在被告拒給付勞務時未適當行使其指揮監督權，被告亦不能因此合理化自己之行為。」
44	102勞裁10	解僱	構成	不當影響		
45	102勞裁17	會務假	構成	正當權利行使、不當影響	本文認為，要求詳附理由已經干涉與介入工會活動，有損工會活動與團結自主權。贊同裁決會應該釋明就可以，權衡之下，如為符合請假程序，相關理由或文件可以後補。 本會於權衡雇主利益與工會活動權下，認工會於申請會務假時僅須提出一定程度之釋明。	臺北高等行政法院 102 年訴字第 1661 號判決：「若勞資雙方已經就會務假之申請作業形成習慣者，解釋上亦屬本條所指工會與雇主雙方已有約定之情形。過往習慣可以解釋為雙方已經有約定」
46	102勞裁28	會務假	構成	正當權利行使、不當影響		
47	102勞裁33	會務假	構成	正當權利行使、不當影響	按會務公假之申請，為工會法賦予工會幹部之權利，雇主固有對個案事實認定、審酌之權，但若依個案具體情形，可認工會幹部已釋明其必要性，雇主即應核准。雇主若無正當理由，不得任意否准會務公假之申請，以免雇主有介入工會內部事務之疑慮，進而影響工會運作或活動。	

編號	案號	案件類型	是否構成第5款	審查基準	裁決會重要見解	法院重要見解
48	102勞裁37	雇主設施管理權	不構成	正當權利行使、不當影響	相對人根據系爭工作規則禁止申請人於公司佈告欄張貼文宣，禁止申請人探詢會員薪資，其行為不構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。	
49	102勞裁38	減薪	構成	不當影響	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。	
50	102勞裁39	會務假	駁回	正當權利行使、不當影響		
51	102勞裁41	解雇	不構成	正當權利行使、不當影響	工會活動方針：「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，即使是工會會員所為之自發性活動，然只要客觀上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……。因此，在工會並未下達任何指示之情形，工會理事或會員以個人名義提出雇主違反勞動基準法之勞資爭議調解或檢舉申訴，從工會法第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，確實符合工會之運動方針，應認為係屬工會活動，而受到法律之保護」	
52	102勞裁42	解雇	構成	正當權利行使、不當影響		
53	102勞裁44	調職、懲戒	駁回	正當權利行使、不當影響	按雇主依勞動契約或工作規則之規定，基於人事權對勞工所為之調職，應受權利濫用禁止原則之規範。至於調職命令是否有權利濫用之情事，除應就調職命令在業務上有無必要性，與勞工因調職所可能蒙受之不利益之程度為綜合之考量外，尚應注意雇主之調職有無其他不當之動機或目的，而所謂其他不當之動機或目的，不當勞動行為之動機即其適例。在調職之情形，是否成立不當勞動行為，其判斷基準應該該被調職之勞工在工會中的地位、參與活動內容、雇主平時對工會的態度等集體勞動關係的狀況、因調職所受不利之待遇的程度、時期及理由之重大性等因素加以綜合判斷。因此，雇主縱使依據勞動契約或工作規則，基於人事權對勞工為調職時，如依上述之判斷基準，認為雇主之調職命令存在不當勞動行為之動機時，亦有構成不當勞動行為之可能。若不足以證明雇主之調職命令有不當勞動行為之動機時，即不得認雇主之調職命令為不當勞動行為。	

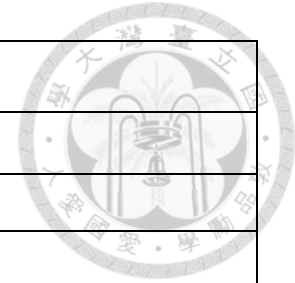




編號	案號	案件類型	是否構成第5款	審查基準	裁決會重要見解	法院重要見解
54	102勞裁47	會務假	駁回	正當權利行使、不當影響	本會認為：為使雇主有及時、合理行使會務假准駁權之空間，原則上工會或工會幹部應於請求會務假時，釋明其必要性，若於請求會務假時未予釋明或釋明顯有不足時，工會或工會幹部於接獲雇主通知後，應儘速提出釋明或補充釋明，但有下列情形之一者，不在此限：（1）有緊急或不可預測之事由時，工會或工會幹部得於事後儘速提出釋明，但於請求會務假時，仍應敘明因緊急或不可預測事由致未能提出釋明，於此情形，雇主應暫予給假。（2）若釋明則有明顯傷害工會會務自主性之虞時，工會或工會幹部應在請求會務假時敘明該等事由，以代替釋明，於此情形，雇主即應給假；復其次，病假具有不可預測性，故允許事後提出證明，乃屬當然，而為使雇主有及時、合理行使會務假准駁權之空間，原則上工會或申請人並未證明本件會務假有不可預測性，故尚不得比附病假而為主張	
55	102勞裁57	考績	駁回			
56	102勞裁58	考績	不構成		關於如何判斷雇主考績之評定係基於不當勞動行為之動機所為，其判斷基準應就該受績效考核之勞工在工會中的地位、參與活動內容、雇主平時對工會的態度等集體勞動關係的狀況、所為不利之待遇的程度、時期及理由之重大性等因素加以綜合判斷，特別應以雇主之績效考核處分與過去同種事例之處理方式，是否不同，作為重要之判斷基準。	
57	102勞裁59	考績	構成	正當權利行使、不當影響	相對人僅對申請人蔡○○個人不當介入性騷擾案之行為予以懲處，而未對實際處理之相關人員為任何懲處，顯違公平對待原則，足認係針對申請人蔡○○為不利之待遇，其有不當勞動行為之動機，實甚明顯。	
58	102勞裁61	不當影響工會	駁回	不當影響		
		拒絕工會協商	駁回	不當影響	故本會認為縱然相對人簡○○處長在103年1月10日台北倉工作會議上向員工發表談話內容有「有任何申訴不要找外來單位」之表示，亦無證據證明該句話是要求員工不要尋求工會協助之意。故就本項爭點，本會認為不構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。	
59	103勞裁1	會務假	構成	破壞勞慣行、不當影響		
60	103勞裁5	考績	構成	不當影響	因為申請人擔任工會理事長，相對人此等對申請人之不當年終考核行為，將使其餘工會幹部及會員產生寒蟬效應，不當影響、妨礙或限制工會活動，故同時構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。	
61	103勞裁8	不當影響工會活動	構成	不當影響		

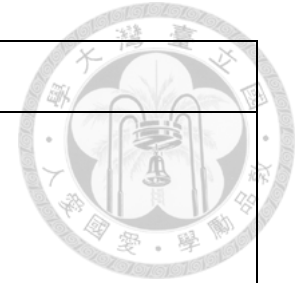


編號	案號	案件類型	是否構成第5款	審查基準	裁決會重要見解	法院重要見解
62	103 勞裁 11	考績	構成	正當權利行使、不當影響	雇主依據其所設定之考績評定標準所為之考績評定，如無違反工會法及相關法律之規定，且非該當於逸脫考績評定之標準所為之考績評定，基於誤認前提事實所為之考績評定、基於不當勞動行為之動機或目的所為之考績評定等逸脫合理的裁量範圍之情形時，則宜尊重雇主之裁量權限。	
		反工會言論	構成	正當權利行使、不當影響	申請人莊○○為執行工會事務所發表之言論，或因申請不當勞動行為裁決時而為陳述，均屬為促進勞工團結，提升勞工地位及改善勞工生活，而對於工時、休假等相關勞動條件發表言論，屬於工會法第5條所定工會任務之執行範圍，解釋上應屬工會法保障之勞工言論自由之範圍，雇主不得因該等言論而對勞工予以限制或因而課以不利益之對待。	
63	103 勞裁 12	中立義務、雇主設施管權	構成	正當權利行使、不當影響	雇主與複數工會併存之各工會間應保持何種關係，法無明文規定。依日本學說及實務之見解，認為同一企業內有多數工會併存時，雇主對各工會均應保持中立態度，平等承認和尊重其團結權，不得因各工會的立場或運動路線等之不同，而對之為差別待遇之行為。因此，我國在評價不當勞動行為時，基於各工會之團結權保障，亦應承認於複數工會併存時，雇主有保持中立的義務，不得以對其中一工會的對待而造成對其他工會或其中一工會壓抑之結果，特別是在代扣會費和借用辦公室等便利措施的提供上，更負有平等對待的義務，否則即有構成不當影響或妨礙工會組織或活動之不當勞動行為的可能。	臺北高等行政法院 103 年訴字第 1517 號判決：「遍觀工會法與其施行細則全部內容，均無強制要求雇主對其企業內所成立工會，應提供辦公處所之相關規定，由此足見，立法者及身為工會法中央主管機關之被告，均不認為對企業內所成立工會提供辦公空間，為雇主必須履行之義務或應盡之責任，則原裁決定所稱提供辦公室與代扣工會會費同屬雇主應對工會提供之便利措施，顯乏論據。」
		會務假	不構成	正當權利行使、不當影響	會務假之申請，因為工會理事長之權利，惟其申請會務假，須基於處理工會會務之必要性，並依誠實及信用方法為之，不得濫用會務假之權利（參見本部 102 年勞裁字第 17 號裁決決定書）	最高行政法院 105 年判字第 389 號判決：「是以，工會法第 35 條不當勞動行為所規範之「雇主」不應再限於私法上雇傭契約觀察，對工會成員所屬私法上雇主具有實質管理權者，亦應納入規範，不容其以受控股子公司各自於私法上有獨立人格，而謂各該受控股子公司對工會之作為，與其無涉，藉以脫免其於勞工行使團結權時所應盡之防止侵害義務，始能有效架構集體勞資關係。」
64	103 勞裁 15	調職	構成	不當影響	相對人於 102 年 12 月 25 日公告重大改造計畫，將申請人調職一節，不符合調職五原則，有針對性，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	臺北高等行政法院 103 年訴字第 1554 號判決：「原告總經理對於參加人維護工安之行為，有針對性之情緒反應；又被告不當勞動行為裁決委員會 102 年勞裁字第 28 號裁決決定書就原告總經理朱家裕對於參加人所屬工會的不友善態度，亦有認定等情，可知本件參加人因擔任工會幹部，執行工會會務，遭到原告所為之不利益待遇，除構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為外，如容任原告所為該項調職，將令其他工會會員及幹部產生畏懼、寒蟬效應，原告此項調職顯不當、妨礙或限制參加人工會之活動，亦構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為」
65	103 勞裁 18	中止代扣工會會費	構成	勞動慣行、不當影響	徵諸上開事實，足以認定相對人與申請人之會員間就長年由相對人代扣特別會員會費有默示同意存在，此已成為雙方間之慣例	臺北高等行政法院 103 年訴字第 1344 號判決：「原告固有為參加人代扣所謂「特別會員」「會費」之慣行，惟因違反勞動基準法第 22 條第 2 項前段所定「工資全額直接給付原則」此一強制規定，而難以承認其效力。特別會員非屬工會會員，所以該同意書違反勞基法 22 條 2 項工資全額直接給付原則之強制規定，無效。申請人不得依此請求雇主代扣」

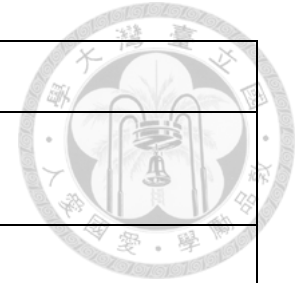


編號	案號	案件類型	是否構成第5款	審查基準	裁決會重要見解	法院重要見解
66	103勞裁24	不當影響工會活動	不構成	不當影響		
67	103勞裁31	考績	構成	不當影響		
68	103勞裁33	不當影響工會活動	構成	破壞勞動慣行	相對人在為103年9月11日發函之行為時，就其片面取消原定之本件研討會，勢將影響申請人工會活動之進行等情形，自有所認識，且其片面取消原定本件研討會之行為，除違反雙方間多年之慣例之外，且造成申請人工會原定之工會幹部及會務人員訓練計畫被迫取消之結果，自屬不當影響、妨礙或限制工會活動之行為。	
69	103勞裁38	減薪	構成	不當影響	相對人使參與拒絕值班活動而不同意值班之勞工未能領取獎勵金之行為，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。	臺北高等行政法院104年訴字第389號判決：「工會法第35條第1項第1款所稱「工會活動」範圍為何？相關法規並未加以定義。憲法同盟自由之基本權，不僅對於同盟之自由與存續加以保障，更賦予工會同盟之行動權，此一權利在勞方稱為「工會行動權」，泛指工會為提升與維護勞工勞動條件與經濟條件之目的而具有必要性之一切集體行動，包括「爭議行為」及（為維護與提升勞工之勞動條件及經濟性之目的所為）「爭議行為以外」之一切集體行動。」
70	103勞裁42	考績	不構成	正當權利行使、不當影響		
71	103勞裁43	拒絕工會協商	構成	正當權利行使、不當影響		
72	104勞裁6	中立義務	構成	不當影響	相對人卻以該電子郵件指摘少數會員不應聯合外部團體發動集會抗議，只能透過華航工會與雇主溝通才合乎正常體制，顯介入工會內部不同派系或路線之爭執，而未對華航工會內部之不同意見保持中立，自屬違背雇主之中立義務，其行為亦構成違反工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為	
		不當影響工會活動	構成	不當影響	工會之成立及運作係以與雇主進行團體協商、保障勞工團結權、提升勞工地位並改善勞工生活等目的為宗旨。則雇主與工會自應處於對等抗衡之關係，並非上下隸屬。工會不受企業指揮監督，企業無權逕自代表工會對外發表「工會」意見，否則將構成對工會活動之支配介入。……雇主對工會之主張本即可予以澄清、回應或不予理會，但不得介入工會內部不同派系或路線之爭執，更無權指導工會內部不同派系應採取何種方式表達意見	

編號	案號	案件類型	是否構成第5款	審查基準	裁決會重要見解	法院重要見解
73	104勞裁10	考績	構成	不當影響	相對人針對許良全等11名工會幹部於103年度第二季考評為C之作為，顯亦意圖影響工會會務之運作，故同時亦成立工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。	最高行政法院106年判字第223號判決：「是於判斷雇主或代表雇主行使管理權之人的行為是否構成不當勞動行為時，應依勞資關係脈絡，就勞工在工會中之地位、參與活動內容及雇主平時對工會之態度等集體勞動關係情狀狀況、所為不利待遇之程度、時期及理由之合理性等一切客觀因素，特別是雇主之處分與過去同種事例之處理方式是否不同，綜合判斷雇主或代表雇主行使管理權之人的行為，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，而構成不當勞動行為，此即學理上所謂之「大量觀察法」。」
74	104勞裁14	雇主訴訟行為	駁回	正當權利行使、不當影響	人民提起訴訟固屬憲法上基本權利之行使，惟雇主行使其起訴之合法權利，除應依誠實及信用方法而不得濫用之外，更不應出於削弱工會實力之意思，予工會幹部或協商代表為差別待遇，否則仍有構成不當勞動行為之可能。然本會斟酌目前卷內資料，認申請人尚無法證明相對人提起系爭民事訴訟，意在阻礙勞工參加工會活動、擔任工會職務或參與團體協商相關事務，而對勞工為直接或間接不利對待。	
75	104勞裁17	會務假	駁回	正當權利行使、不當影響		
76	104勞裁19	考績	不受理	超過除斥期間		
77	104勞裁20	解雇	不構成	不當影響		
78	104勞裁21	拒絕工會協商	駁回	正當權利行使、不當影響	相對人自始即要求申請人提出會員名冊及入會證明文件以確認人數及是否具協商資格，惟申請人並未提供，則相對人在無資料可供核對申請人是否符合團體協約之協商資格前，未與申請人開始為協商之行為，難認相對人之行為有不當勞動行為之動機，自無構成支配介入之不當勞動行為。	
79	104勞裁23	不當影響工會活動	構成	破壞勞動慣行、不當影響	無破壞勞動慣行：「我國目前法律並未規定雇主有接受工會拜會之義務，……本會認為相對人將申請人上開函文二度退回或寄回之舉動，或不接受申請人理監事之拜會，尚不構成第5款」 不當影響：「相對人在104年4月22、23日唆使申請人會員退會或解散工會之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。……查雇主設立內部機構，固為法所不禁，然若雇主設立該內部機構目的在於取代工會之功能，自有可能構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。」	

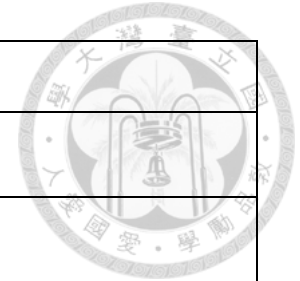


編號	案號	案件類型	是否構成第5款	審查基準	裁決會重要見解	法院重要見解
		反工會言論	構成	正當權利行使、不當影響	按勞資關係中，勞工個人受制於雇主，惟有憑藉工會集結多數勞工意志，才能形成力量，向雇主爭取權益，故工會活動之自由，是企業工會存續之關鍵，雇主於勞資關係中處於優勢地位，若不能排除雇主對工會活動之干涉（通常是用人事權、薪資來干涉），則工會法保障勞工權益之立法意旨無從達成。工會活動與雇主經營行為，在理想中固冀望彼此本於誠信體諒，和諧互處，但現實上，往往雇主不願提高或難以提高勞工權益，工會勢須展現力量，才能使雇主讓步，但若工會要求過度，亦會使企業成本提高，獲利降低甚至倒閉，進而損害勞工會員本身，故工會活動與雇主經營，社會現實上是力量與利益之對決，形成一種恐怖平衡，而在雇主優勢情形下，此種平衡必須仰賴公權力之作為，才能達成；基於此種現實背景，勞資和諧是一個願景，但不是最高規範，工會若不能強勢抗議，只被允許歌功頌德或致力維護企業形象，通常沒有辦法達到保護會員勞工權益之目的，雇主既是企業的執政者，工會只能大聲抗議或示威、罷工從事監督，但就企業政策、勞工權益之拿捏，仍長久地取決於雇主，工會理事長或幹部只是一時而已，不是永遠都能當選，故而主管機關要求雇主對於勞資關係下勞工組織的運作，負有容忍義務。企業工會針對雇主所為批評性言論、揭發不法，或因而產生之對抗活動，既與雇主所僱用之全體勞工有關，難謂非屬工會活動之範疇，雇主固可澄清、回應或不予理會，但不能要求禁止該言論、活動，亦不得以人事權對於工會理事長或幹部為不利益之處遇，否則將形成寒蟬效應，使無人願意擔任工會理事長、幹部，等於消滅了集結勞工之力量，使工會法『監督雇主對勞工之不當對待、維護勞工權益，改善勞工生活』之立法目的無法達成。」為臺北高等行政法院 101 年度訴字第 746 號判決所揭示。本會勞裁（100）字第 19 號、101 年勞裁字第 4 號、102 年勞裁字第 4 號、104 年勞裁字第 6 號等裁決決定書亦採相同見解。	
		中立義務	不構成	不當影響	雇主與個別工會「關係」好，不等於影響或妨礙其他工會功能，亦不必然造成對其他工會壓抑之結果，故難謂雇主有違反中立義務，而構成不當影響或妨礙工會組織或活動之不當勞動行為。	
80	104 勞裁 30	拒絕工會協商	構成	正當權利行使、不當影響	對於申請人要求進行團體協商之書面完全無回應之不作為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。	臺北高等行政法院 105 年訴字第 311 號判決：「團體協約法之立法目的著重在「規範團體協約之協商程序及效力」，工會法之支配介入則著重在「雇主有無影響、妨礙工會成立、運作及自主性」，兩者在構成要件及立法目的皆有不同，應各自就其構成要件予以判斷。」
81	104 勞裁 32	會務假	構成	正當權利行使、不當影響		
82	104 勞裁 33	拒絕工會協商	不受理	正當權利行使、不當影響		



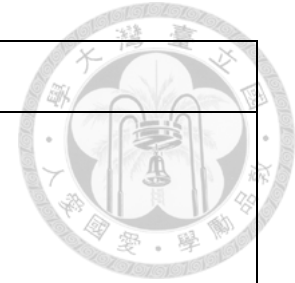
編號	案號	案件類型	是否構成第5款	審查基準	裁決會重要見解	法院重要見解
83	104勞裁34	不當影響工會活動	駁回	不當影響	相對人製作系爭對照表既非基於反工會之意思而意圖使其員工不加入任一工會組織，亦不足促使其員工產生退出申請人之意思，並未對相對人員工公平且自由選擇加入工會之決定造成影響，尚難認申請人得主張相對人構成不當勞動行為。	
		拒絕工會協商	駁回	正當權利行使、不當影響		
84	104勞裁35	解雇	構成	不當影響	相對人於104年5月5日終止與發起籌組工會之申請人間僱傭關係之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為	
85	104勞裁40	拒絕工會協商	駁回	正當權利行使、不當影響		
86	104勞裁39	不當影響工會活動	構成	不當影響	相對人公司要求陳員就工會會員與原職務間擇一，實已限制陳員加入工會之權利，並有支配介入申請人工會之嫌。	
87	104勞裁42	不當影響工會活動	不受理	不當影響		
88	104勞裁45	會務假	構成	勞動慣行、不當影響	相對人對於會務假之給予、是否課務排代、參加相關活動得否採計研習時數等節，自得循團體協約協商管道與申請人溝通、協調，相對人竟捨此不為，反於協商過程中以與工會會務假無關之監察院糾正案為由，恣意變更或取消申請人援例提出之會務假、課務排代及採計研習時數等申請，應已該當工會法第35條第1項第5款所定不當影響、妨礙工會活動之不當勞動行為。	臺北高等行政法院105年訴字第839號判決：「按對於工會法第35條第1項第5款所定之「雇主」，實務上已有認為應依「實質管理權」予以認定之見解（參見最高行政法院104年度判字第338號判決意旨）。是以工會法第35條第1項第5款不當勞動行為所規範之「雇主」，不應限於私法上僱傭契約之觀察，具有實質管理權者亦應屬之，如此始合乎基於「保障勞工團結權」所應為之法律解釋。」
89	104勞裁50	解雇	構成	不當影響		
90	104勞裁52	拒絕工會協商	駁回	正當權利行使、不當影響	申請人既對於會員提供電子報，並有教導其會員如何計算超鐘點費之正確計算範例，其理應知悉代課費用之排代及代課費之計算方式，會因不同層級學校鐘點費之差異而有所不同，進而得自行推估得知相關代課費支出之金額。應當不至於因相對人拒絕提供該等資料，而使申請人因資訊落差，導致有關申請人幹部會務假等事項之團體協商功能有所減損，而有不可能或難以進行團體協商之情形發生。	
		會務假	駁回	正當權利行使、不當影響		

編號	案號	案件類型	是否構成第5款	審查基準	裁決會重要見解	法院重要見解
91	104 勞裁 59	拒絕工會協商	構成	正當權利行使、不當影響	相對人對 42 所學校具有廣泛行政監督管理之權力，復握有團體協約之核可權，就申請人而言，亦屬廣義之雇主。倘若相對人無正當理由不予核可，致使申請人與 42 所學校間已達成合意的團體協約無法簽署，自屬嚴重不當影響、妨礙及限制申請人工會之活動，即有構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為之可能。	臺北高等行政法院 105 年訴字第 1512 號判決：「從勞動關係觀察，教師受聘後，接受學校之指揮監督，提供教學等勞務，屬以給付勞務為主要目的之勞務契約，故勞動關係存在於教師與學校間，學校應為教師之雇主。教育行政主管機關僅為編列與教師權利義務相關預算、訂定與教師相關之法規命令、職權命令或法律，僅屬學校之目的主管機關，並非教師之雇主。」
92	105 勞裁 1	解雇	構成	不當影響	相對人對另名員工顯有差別待遇，顯示其確有欲藉機懲罰申請人工會，而透過解僱工會重要幹部以對其他工會員工造成寒蟬效應，而有妨礙工會組織及活動之情事。故相對人終止申請人勞動契約之行為，已構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之規定。	臺灣新北地方法院 105 年重勞訴字第 11 號民事判決：「被告於此勞資爭議期間暫未依調動命令至新工作地點上班，而仍留在原工作地點提供勞務，即不構成「無正當理由曠工」。」
		調職	不構成	不當影響	新工作地點與工會會址僅 2 分鐘路程，遇有緊急事務時，申請人袁○○亦得即時至原工會會址處理工會事務，則相對人將其調離工會會址至總務課辦公，尚難認為有何不當影響、妨礙或限制勞工團結權活動	臺北高等行政法院 105 年度訴字第 995 號判決：「綜合上述客觀事實予以整體觀察，參加人通知將其工作地點移回至總務課辦公室，尚難謂有何違反系爭契約之處，亦難認參加人以系爭調動行為命原告袁照雯至總務課辦公室辦公，將對原告袁照雯造成實質上或精神上之不利待遇。」
93	105 勞裁 3	考績	不構成	不當影響		
94	105 勞裁 4	會務假	駁回	正當權利行使、不當影響		
95	105 勞裁 5	會務假	構成	正當權利行使、不當影響	雇主固非不得要求工會就會務假提出說明，供雇主審酌請假事由是否屬實及請假期間是否相當，惟為避免雇主過度介入工會會務，工會如已就會務內容提出一定程度之釋明，雇主亦不得強令工會提出處理會務之證明文件或詳附理由始予准假……相對人雖非不得就工會請求會務假之相關文件為審酌，但申請人所提出會務假之文件若已經釋明與會務內容相關，即為已足，否則將留給相對人介入工會會務之空間甚明。	臺北高等行政法院 105 年訴字第 1146 號判決：「工會理監事於工作時間內有辦理工會會務必要之事實，其可得用以釋明之證據方法固有多端，然最基本之釋明證據，即為所屬工會對其理監事所為辦理會務之請求，此項工會之意思表示，在具有一般性互信基礎之工會及雇主間，乃屬最直捷簡易得使之相信請假事由大致為真的證據方法，故工會出具請求理監事辦理工會會務之函文，由勞工持之作為申請公假之佐證文件，本屬釋明會務假之方式之一，至於雇主是否認為該釋明已足？應否再為補充釋明？則屬釋明之證據力問題，尚不得謂提出工會名義請求處理會務函文以申請公假，等同未經釋明。」
96	105 勞裁 6	會務假	駁回	正當權利行使、不當影響		
97	105 勞裁 7	雇主設施管理權	構成	正當權利行使、不當影響	相對人所稱基於民航機場管制區進出管制作業規定，因飛安因素禁止非屬修護工廠員工進出修護廠乙節，不足採信，是相對人禁止申請人邀請之勞工教育講師林○○與毛○○進入相對人廠區擔任講師，有不當妨礙、限制與影響工會之活動，構成工會法 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。	

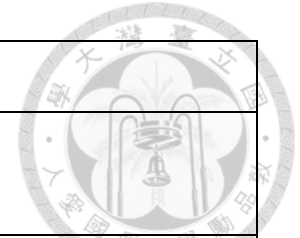


編號	案號	案件類型	是否構成第5款	審查基準	裁決會重要見解	法院重要見解
		會務假	構成	正當權利行使、不當影響		
98	105 勞裁 9	會務假	駁回	正當權利行使、不當影響		
99	105 勞裁 12	考績	構成	正當權利行使、不當影響	雇主依據其所設定之考績評定標準所為之考績評定，如無違反工會法及相關法律之規定，且非該當於逸脫考績評定之標準所為之考績評定、基於誤認前提事實所為之考績評定、基於不當勞動行為之動機或目的所為之考績評定等逸脫合理的裁量範圍之情形時，則本會自應當尊重雇主之考績裁量權限。惟如雇主為考績評定時有基於不當勞動行為之動機或目的而違反工會法之規定，本會自得對於雇主所為考績之評定加以審查，並得認定該考評之行為構成不當勞動行為。	臺北高等行政法院 105 年訴字第 1709 號判決、臺北高等行政法院 105 年訴字第 1840 號判決。
100	105 勞裁 14	不當影響工會活動	構成	不當影響	查雇主設立內部機構，固為法所不禁，然若雇主設立該內部機構之目的在於影響或干預工會、弱化或取代工會功能等，自有可能構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。	
		雇主監視行為	構成	正當權利行使、不當影響	廖○○、蕭○○近距離觀察申請人舉辦之罷工說明會，並於 105 勞裁 21 裁決決定書會場外留連，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。	
		拒絕工會協商	構成	正當權利行使、不當影響	相對人更不得繞過工會另行與受申請人工會所指派之理監事個人另為約定，否則相對人得藉其經濟優勢或管理權能而對個別勞工個個擊破，無以落實申請人工會與相對人間之約定，等同架空申請人工會以集體勞動關係來保障會員及工會活動等之工會重要功能，自屬對工會活動有所支配介入。	
		會務假	構成	正當權利行使、不當影響		
101	105 勞裁 15	減薪	構成	不當影響		
		其他不利益待遇	構成	不當影響	查申請人宋○○為工會幹部，且擔任團體協約協商之勞方代表，在其擔任工會職務與參與協商期間，相對人據此而對申請人有不利益待遇之作為，難謂無影響工會會務之運作，甚至因此可能造成寒蟬效應，故相對人前開行為同時亦成立工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。	

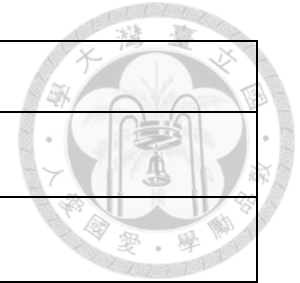
編號	案號	案件類型	是否構成第5款	審查基準	裁決會重要見解	法院重要見解
102	105勞裁16	會務假	構成	正當權利行使、不當影響	工會理事長、幹部可得於工作時間從事工會活動，合法取代其正常上班內容，如此雖然會損害雇主之權益，但乃工會法為了會員勞工權益而不得不課以雇主之容忍義務（臺北高等行政法院 101 年度訴字第 746 號判決參照）。復按，關於工會與雇主於本會裁決程序中達成和解者，系爭和解已合意成為勞資行為之準據，雇主有予以遵行之義務，以維繫勞資集體關係之長期穩定發展(最高行政法院 104 年度判字第 423 號判決參照)。	臺北高等行政法院 105 年訴字第 1506 號判決：「勞動裁決委員會對於資方否准會務公假所涉不當勞動行為之評價，應審認事實，併同考量會務公假之必要性，及衡量其對於資方之影響，有無目的之達成與手段之損害間顯然失衡之違反比例原則之情事。倘會務公假於其事由滿足時，即處於不可動搖之地位，則顯向勞工團結權過度傾斜，而置資方營業權之保障於不顧。」
103	105勞裁17	減薪	構成	不當影響		
		會務假	構成	正當權利行使、不當影響		
104	105勞裁18	會務假	駁回	勞動慣行、不當影響		
105	105勞裁20	減薪	構成	不當影響		
106	105勞裁21	雇主監視行為	構成	正當權利行使、不當影響		臺北高等行政法院 105 年訴字第 1872 號判決：「系爭裁決決定論斷蕭淑娥及廖芳瑩至原告公司外非公開之工會活動現場留連，翻閱參加人會員簽到簿，已逾對工會活動通常觀察之界限，而有監視或刺探工會活動之故意，尚符經驗法則，是被告據此認定構成工會法第 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，洵屬有據。」
107	105勞裁23	調職	構成	不當影響	雇主行使調動權不得為權利濫用，從而對勞工形成不利之待遇。因之，雇主縱使維持原有職稱與工資等勞動條件，但若調動後之新工作將造成勞工人格權之損害，難謂合法的調動。而人格權之保障，包含財產性利益與精神性利益的保障，人格上的精神性利益並不能僅以金錢計算，易言之，造成人格權受損之不利待遇，不應僅解釋為降調、減薪等經濟層面上之不利對待，精神層面上之不利對待亦需包含在內。是以在調職中，縱非降調，但若勞工經由提供勞務以實現的人格開展可能性受到剝奪，則難謂勞工之人格權未受到影響。至於勞工得否經由勞務提供之過程以開展其人格自由而落實人性尊嚴之保障，繫於勞工是否能執行合於契約所訂之職務，且契約中縱使未約定有特定之職務，依勞資雙方締約時與締約後之各種情狀，例如勞工任職期間雖曾分派至不同單位，但均是擔任主管級職務，則雇主在行使調職權時，亦僅能指派勞工執行一項與其專業性程度相當的工作，而評斷標準之一則為調動前後職務之薪資水準是否相似，若雇主調動勞工至與原職務相比專業度差距甚大之工作位置，縱使續付工資且工資給付水準未有變動，仍屬侵害勞工之一般人格權之行為。因之，雇主縱使維持原有職稱與工資等勞動條件，但若新工作將使勞工無法發揮與原職務專業度相似之職業技能，亦將造成勞工人格權受損之不利待遇，難謂為是合法的調動。	臺北高等行政法院 106 年訴字第 32 號判決：「原告對參加人周保華調職所為之不利待遇，即難謂對於工會會務之運作無不當影響，甚至因此可能造成其他工會會員及幹部產生畏懼、寒蟬效應，是系爭調動行為亦應構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。」



編號	案號	案件類型	是否構成第5款	審查基準	裁決會重要見解	法院重要見解
108	105 勞裁 26	雇主訴訟行為	構成	正當權利行使、不當影響	如前述，美國聯邦最高法院在 Bill Johnson's 案 8 及 BE&K 案，乃認為 NLRB 傳統上所採之「動機說」不妥，認為尚應考慮具體個案中之相關因素，故應係建議 NLRB 採「個案決定說」。(2)本會亦認採「個案決定說」較妥，對於勞工參與或支持爭議行為而提起訴訟，是否為「不利之待遇」，應審酌個案相關因素而為判斷，非單以雇主是否出於「報復動機」而為判斷。此亦符合本會成立伊始即宣示之標準：「就雇主之行為是否構成不當勞動行為之判斷時，應依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」（本會 19100 年度勞裁字第 1 號裁決決定書參照），前揭本會 101 年度勞裁字第 72 號裁決決定書同此見解。(3)惟我國工會法施行細則之規定，既與美國 NLRA 有所差異，解釋方法自應符合我國法令規定之義。蓋美國 NLRA 沒有明白規定雇主之報復性訴訟構成不當勞動行為，故 NLRB、美國聯邦最高法院在解釋報復性訴訟之判斷標準是否符合國會之意思時，其認定權限較為寬廣。但我國工會法施行 2 細則明文規定雇主對於勞工參與或支持爭議行為而提起顯不相當之民事訴訟構成不利益待遇，因此在解釋立法者意思時，工會法施行細則既已將「顯不相當」列為判斷標準，自應以雇主之訴訟是否「顯不相當」作為基本要素，即在具體個案中，雇主對於勞工參與或支持爭議行為提起訴訟並非雇主維護權利之相當手段。至於「顯不相當」乃一開放性之概念，除參酌國外相關法例、理論、實例外，亦應視個案客觀情形之整體及雇主之主觀動機，綜合判斷該訴訟是否「顯不相當」，以決定應否構成不當勞動行為。	臺北高等行政法院 106 年訴字第 20 號判決：「本件裁決決定未審酌上開事證而以錯誤之事證，逕認原告對參加人提起之刑事誹謗罪、背信罪之告訴，與其刑事告訴權之行使顯不相當，而認符合工會法第 35 條第 1 項第 4、5 款不當勞動行云云，自有誤會，應由本院加以撤銷以符法制」
109	105 勞裁 28	解雇	構成	不當影響	申請人係唯一內勤人員具名加入工會又擔任工會理事之人員，就相對人之內勤人員而言，申請確實係屬於工會會員中之代表性及指標性人員，而相對人於 105 年 5 月 21 日終止與申請人間勞動契約之行為，已影響工會之運作，甚至因此可能造成寒蟬效應，故相對人之行為同時亦立工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。	臺灣臺北地方法院 106 年勞訴字第 83 號民事判決：「裁決委員會因認原告解僱唯一具名加入工會，且擔任工會理事之被告，具有不當勞動行為之動機，且原告系爭解僱被告之行為，已影響工會會務之運作，甚至因此可能造成寒蟬效應，故相對人之行為同時亦成立工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，即非無憑。」 臺北高等行政法院 106 年訴字第 143 號判決：「本件參加人係唯一內勤人員具名加入工會又擔任工會理事之人員，就原告之內勤人員而言，參加人確係屬於工會會員中之特殊性人員，而原告於 105 年 5 月 21 日解僱之行為，已影響工會會務之運作，甚至因此可能造成寒蟬效應，故原告之行為同時亦成立工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為」 最高行政法院判決 108 年度判字第 430 號、臺北高等行政法院判決 108 年度訴更一字第 80 號。
110	105 勞裁 30	會務假	駁回	勞動慣行、不當影響	會務假與勞務義務免除：「對工會幹部而言，工會法明訂工會幹部之會務假以公假處理，法律上有二層意義，一方面，得免除提供勞務之義務，他方面，會務假期間雇主尚有給付工資之義務，此與上述勞動契約之核心內容（勞工提供勞務，以換取工資）容有不同，究其目的，乃工會法考量公共利益，為保障企業工會之活動權所採取之政策」	

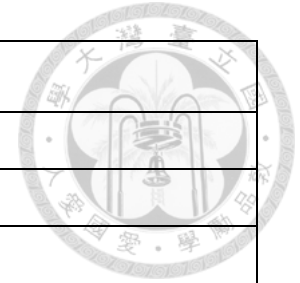


編號	案號	案件類型	是否構成第5款	審查基準	裁決會重要見解	法院重要見解
111	105 勞裁 31	解雇	構成	不當影響	相對人多次表達工會係屬「外部團體」，不應以工會名義「公然與學校作對」、「對學校檢舉」等言論，顯在使工會會員減少參與工會活動，對於工會之組織與活動均將產生重大影響，故其不續聘亦當然影響、妨礙或限制工會之組織或活動，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。	
112	105 勞裁 32	不當影響工會活動、反工會言論	構成	正當權利行使、不當影響	本會固認定本件申請人等言論具正當性，惟考量當前網路言論快速散播之特性，申請人對外發表對雇主之負面言論應更為謹慎，尤其飛安議題與大眾利益息息相關，安全疑慮易引起社會恐慌，對相對人殺傷力甚大。其中申請人等因誤認而指摘，諸如相對人使用「無經驗」派遣工、「引進時薪派遣工擔任修護實作教師來教導華航新進正職人員」等言論，確有引發社會大眾對於相對人公司飛安之疑慮。為避免類似爭議一再發生，建議申請人等未來發表類似言論時應更為謹慎，避免損害企業聲譽，影響企業之正常經營與運作，併予敘明。	最高行政法院 108 年度判字第 271 號判決：「得適用此規定而依工會法保護者，應以勞工所為之行為或所參加之活動與工會之籌組有關者為限，若與工會之籌組無關，勞工因此遭受雇主不利待遇致權益受有損害，則應另依其他法律規範循序保護。」
113	105 勞裁 34	拒絕工會協商	駁回	正當權利行使、不當影響		
114	105 勞裁 35	解雇	構成	不當影響		
115	105 勞裁 36	調職、減薪	構成	不當影響		
116	105 勞裁 37	拒絕工會協商	駁回	正當權利行使、不當影響		
117	105 勞裁 39	不當影響工會活動	駁回	不當影響		
118	105 勞裁 40	懲戒	構成	正當權利行使、不當影響		
119	105 勞裁 41	拒絕工會協商	構成	正當權利行使、不當影響	相對人違反前開協議中有關外站津貼調升之禁搭便車條款之行為已構成違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定之不當勞動行為	臺北高等行政法院 106 年訴字第 782 號判決：「所謂『破壞罷工津貼』的問題，亦即雇主藉著特別津貼之給與，以防止勞工之參與罷工或促使勞工之退出罷工。依聯邦勞動法院之看法，本於比例原則之拘束，法秩序應得容許資方在採取防禦性之鎖場爭議手段之前，先行選擇其他影響程度較小之行為，以求得爭議平等之建立，而顯然，支付勞工破壞罷工津貼應屬該等影響較小之爭議手段，而為比例原則之必要性次原則所得涵蓋。」
120	105 勞裁 44	考績	不受理	法律不溯既往原則	事實發生日顯在 100 年 5 月 1 日即勞資爭議處理法中關於不當勞動行為裁決機制之相關規定施行前，基於法律不溯既往原則，本會並無審理之餘地。	



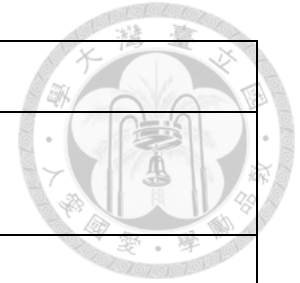
編號	案號	案件類型	是否構成第5款	審查基準	裁決會重要見解	法院重要見解
121	105 勞裁 45	會務假	構成	正當權利行使、不當影響		
122	105 勞裁 46	會務假	構成	正當權利行使、不當影響		
123	105 勞裁 47	拒絕工會協商	構成	正當權利行使、不當影響	無異使簽訂團體協約以促進勞動條件維持或改善之工會活動，因該表決而受到干擾，並可預見其之合理努力終歸徒勞無功，則相對人代表人於會議中之發言，顯然對於申請人工會之活動已構成不當影響或妨礙。	
124	105 勞裁 48	解雇	構成	不當影響	勞基法第 9 條第 1 項規定之立法目的，係為避免雇主以簽訂定期契約之方式而長期僱用勞工，藉以逃避給付資遣費或退休金等義務。再觀 相對人所提供之勞動契約，無論係正職員工或兼職員工所簽訂之勞動契約，其契約名稱或為「定期勞動契約」或為「各店定期勞動契約」，顯與上述勞基法第 9 條第 1 項規定、最高法院 103 年度台上字第 2066 號民事判決之意旨及前述勞委會 89 年 03 月 11 日 (89) 台勞資二 字第 0011362 號函之解釋相違，相對人此種取巧之脫法行為並不足取。	臺北高等行政法院 106 年訴字第 1030 號判決：「據此利益衡量之結果，本件解雇之必要性，顯然遠低於該解雇對於工會團結權不利影響，因此，本院認原告人事權限之行使在此應受限制，方能使參加人企業工會具有強大團結力可與原告進行勞動條件之交涉。原告關於因業務減縮而解雇參加人羅逸庭之主張雖然成立，但並無礙於不當勞動行為之成立」
125	105 勞裁 49	反工會言論	構成	不當影響		
126	105 勞裁 50	拒絕工會協商	不構成	正當權利行使、不當影響	妨礙影響申請人之組織運作，亦構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為云云，惟查相對人於 105 年 12 月 9 日片面公告考核作業要點之行為，究竟如何妨礙影響申請人之組織運作？未見申請人具體說明，此項請求尚未可採	
		不當影響工會活動	構成	不當影響		
127	105 勞裁 51	不當影響工會活動	不構成	不當影響		
128	105 勞裁 52	考績	駁回	不當影響		
		中立義務	駁回	不當影響		
		會務假	駁回	不當影響		

編號	案號	案件類型	是否構成第5款	審查基準	裁決會重要見解	法院重要見解
129	106勞裁2	考績	構成	不當影響	申請人長期擔任企業工會理事職務，並曾被指派為人事管理委員會代表、勞資會議代表、團體協約協商會議代表、職工福利委員會代表及勞退基金管理委員會代表等重要工會職務，則自雙方勞資關係之脈絡言之，相對人所為考績評定難調對於企業工會會務之進行及運作無不當影響，甚至可能造成寒蟬效應，故相對人前開評定行為亦同時構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。	臺北高等行政法院106年訴字第1142號判決：「細究工會法第35條第1項第1至4款所規定內涵，應係指雇主因勞工行使團結權而對「勞工」為「不利益待遇」之行為，而工會法第35條第1項第5款所規定內涵則係雇主意圖支配與介入工會組織與行動，而為「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」之行為，目的在於妨礙工會之運作、使工會無法產生對抗實力，或直接納入雇主之掌控操縱範圍內。是以，倘雇主對勞工有為「不利益待遇」以妨礙勞工行使團結權之不當勞動行為，雖亦有可能因此間接影響工會之運作，但並非當然可等同認定已達足以直接構成支配與介入工會組織與行動之程度。從而，工會法第35條第1項第5款為「支配介入」類型之不當勞動行為，與同條項第1至4款為「不利益待遇」類型之不當勞動行為構成要件並不相同。」
130	106勞裁3	考績	不構成	正當權利行使		
131	106勞裁4	會務假	構成	正當權利行使、不當影響		
132	106勞裁6	拒絕工會協商	駁回	正當權利行使、不當影響	申請人工會並未提出其與相對人間有團體協約或其他約定以證明相對人於關閉分店前有與申請人工會先行協商之義務	
133	106勞裁8	懲戒、不當影響工會活動	駁回	正當權利行使、不當影響	申請人工會因不滿三班制排班制度，要求春節國定假日休假，其目的固具正當性。惟申請人工會亦明知三班制排班方式之改變須增補人力，於相對人人力不足情形下，春節國定假日運輸須有大量人員停止休假配合第48頁，共50頁排班，申請人工會仍於相對人排定106年1月班表後，發動春節國定假日依法休假之行動，核其作為，實難謂無阻礙相對人事業正常運作及與之對抗之目的，難謂合法之工會活動。	臺北高等行政法院判決106年度訴字第1362號：「裁決委員會應採據當事人言詞陳述意見，而作成裁決決定，因此若未參加言詞陳述程序之委員，本不應參與作成裁決決定，如任由未參與言詞陳述程序之委員參與裁決決定之作成，將使言詞陳述程序、辯論程序流於形式、空洞化，明顯違反勞資爭議處理法第46條第1項規定作成裁決決定之法定程序及第2項規定裁決委員應親自出席之意旨，而與正當法律程序有違。」
134	106勞裁14	懲戒	構成	不當影響		
135	106勞裁15	懲戒	駁回	不當影響		
136	106勞裁19	不當影響工會活動	不構成	不當影響		
137	106勞裁20	反工會言論	構成	不當影響	查申請人主張，其於105年12月1日於新竹廠區公開欲組織工會並徵求連署，並以電子郵件寄給全廠區員工及相對人董事長特助賴○○等人，不料相對人即於106年1月17日資遣申請人，相對人該行為將使相對人所有員工，是否加入連署成立工會或支持組織工會乙事產生寒蟬效應，對於申請人工會之成立、組織或活動，自有不當影響、妨礙或限制，該當工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為甚明。	臺北高等行政法院106年訴字第1363號判決：「工會法第35條立法目的在於保障勞工之團結權，及保護團體協商功能之發揮，則在勞工籌組工會之初始，即應開始受到保障，如此始能貫徹立法意旨，俾維護勞工之團結權。」



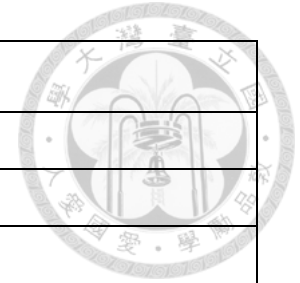
編號	案號	案件類型	是否構成第 5 款	審查基準	裁決會重要見解	法院重要見解
138	106 勞裁 21	懲戒	不受理	不當影響	重複申請裁決	
139	106 勞裁 23	考績	不構成	無主觀動機		
140	106 勞裁 24	雇主訴訟行為	構成	正當權利行使、不當影響	<p>美國不當勞動行為法制及其聯邦最高法院判決判斷報復性訴訟之核心，係以系爭訴訟是否具有合理基礎，而不以提起該訴訟的動機為斷，惟我國工會法施行細則之相關規定，既與美國不當勞動行為法制不完全相同，解釋方法自應符合我國法令規定之文義。蓋美國國家勞動關係法未明白規定雇主之報復性訴訟構成不當勞動行為，故美國國家勞動關係委員會與美國聯邦最高法院在解釋報復性訴訟之判斷標準是否符合國會之意思時，其認定權限自較為寬廣，然我國工會法施行細則第 30 條第 2 項已明文規定：「本法第三十五條第一項第四款所稱其他不利之待遇，除前項規定情形外，並包括雇主對於勞工參與或支持依工會決議所為之行為，威脅提起或提起顯不相當之民事損害賠償訴訟之不利待遇。」。因此在解釋立法者意思時，工會法施行細則第 30 條第 2 項既已將「顯不相當」列為判斷標準，自不得捨之而悉依美國不當勞動行為法制為判斷。易言之，雇主對於勞工提出訴訟之行為是否構成不利益待遇，應以是否「顯不相當」作為基本要素，而對於「顯不相當」之解釋，除參酌國外相關法例、理論、實例外，亦應視個案中雇主所提起之訴訟是否具有合理基礎，將雇主之主觀動機納入考量，以綜合判斷該訴訟是否「顯不相當」，以決定應否構成不當勞動行為。參照台北高等行政法院 102 年訴字第 30 號判決要旨及最高行政法院 103 年判字第 457 號判決要旨，我國行政法院悉認為，訴訟基本權並非漫無限制或不得限制，「報復性訴訟」(retaliatory law suit)乃是基於騷擾目的而為虛假之訴訟 (a "meresham" filed for harassment purposes)，並非「真誠的請求」，並非憲法上保障之合法訴訟權，提出該等訴訟顯然已超越憲法比例原則。</p> <p>工會法施行細則第 30 條第 2 項雖未載明包括刑事訴訟或刑事告訴，惟行政法院認為若係報復性刑事告訴，亦得成立不當勞動行為：「對工會負責人會員，提起刑事『告訴』，除非是該告訴顯係『報復性告訴』，該刑事告訴仍基於妨礙工會活動等不當勞動行為之意思所發動；且該告訴與工會法第 35 條第 1 項第 4 款『其他不利之待遇』第 5 款之『不當影響、妨礙工會之活動』有因果關係，始能構成工會法第 35 條第 1 項第 4 款、第 5 款之不當勞動行為。」</p>	<p>臺北高等行政法院 107 年度訴字第 8 號判決：「有關勞動關係之締結維持，或勞動條件之給與，為與勞動關係或條件直接相關且可由雇主發動主導致勞工遭受不利益者而言，且「待遇」不無「基於勞動關係所給與之對待」之文義，故由此推尋「其他不利之待遇」之可能範圍時，即不能逸脫於此主旨；工會法施行細則第 30 條雖規定「其他不利之待遇」，尚及於威脅提起或提起顯不相當之民事損害賠償訴訟，使因勞動關係而生、由雇主發動主導致勞工可能遭受不利益之民事訴訟含括於不利待遇範圍內，此基於概括規定可作擴張解釋之解釋法則，在文義仍可能的範圍內，將文義作超越一般人通常的理解，尚屬可許.....工會法第 35 條第 1 項第 1 款規定「其他不利之待遇」範圍，應不能包括雇主對勞工提起刑事告訴在內，縱然雇主提起刑事告訴為「顯不相當」，或具有報復動機亦然。」</p> <p>最高行政法院 109 年度判字第 582 號判決：「裁決會逕認定南山人壽提起系爭告訴構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款「支配介入工會活動」之不當勞動行為，於法律概念之涵攝上即有錯誤，原判決予以維持」</p>

編號	案號	案件類型	是否構成第5款	審查基準	裁決會重要見解	法院重要見解
141	106勞裁33	解雇	構成		相對人評議會約談申請人朱良駿等3人，就該3人於FB或0623活動中所為言論及參與行動劇表演提問及要求說明，並於會後製作交與申請人朱良駿等3人確認內容記載之會議紀錄，其中之建議懲處均為至少3大過以上（即解僱）之行為，顯係針對工會幹部參與工會活動之行為而即將為懲處，其行為自會造成工會幹部因恐參與工會活動而遭相對人嚴厲懲處致不敢參與活動之寒蟬效應，核其行為係屬不當影響、妨礙或限制工會之活動之行為，自亦構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。	臺北高等行政法院106年訴字第1793號判決：「該po文重點既在強調空服員過勞問題，內容與0623活動「反過勞」之宗旨一致，且貼文時間為106年6月22日深夜23時6分，亦與次日舉行之0623活動時間緊密接續，應屬與工會活動相關之發言無疑，此與張書元發言時，是否正在育嬰留職停薪中無涉，原告主張尚不足採」 臺北高等行政法院106年訴字第1793號判決：「本件原告因參加人林馨怡、朱良駿、張書元三人之工會活動舉行系爭評議會，最後並以違反工作規則為由決議作出記過及解僱等建議，當然會引發寒蟬效應，令其他空服員擔心日後若加入桃園市空服員職業工會、擔任該工會幹部、或參與該工會活動，亦可能遭雇主報復性懲戒甚至解僱，其妨礙桃園市空服員職業工會之組織及運作甚明」 10633 台北高等行政法院109年度訴更一字第75號判決：「原告安全法規有所抵觸，其所述並非空言指摘，並涉及全體空服員生命安全及勞動環境變動，具有公益性，為工會團結權正當之行使，應受到法律保護，原告亦應負有容忍義務。從而，原告既就前開工會活動負有容忍義務，其若未予容忍，進而積極發動壓制作為，自屬具有阻礙勞工參與工會活動、減損工會實力或影響工會發展之意圖，具有不當動機。」
142	106勞裁35	雇主監視行為	構成	不當影響	相對人亦有故意放任不加監督之情事，可以認定該等拆閱信件之行為並不違反相對人之意思，並已使其受僱人產生遭受雇主刺探或監視工會活動之印象，尚難認純粹為黃甲○○之個人行為。相對人既無法舉證黃甲○○之拆閱行為純粹係其個人行為且完全違反相對人之意思，應認構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為	臺北高等行政法院107年訴字第199號判決：「工會法第35條第1項第5款對不當勞動行為之規範，乃在禁止雇主或代表雇主行使管理權之人，不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動，即以不當支配介入勞工組成或營運工會方式，破壞勞工團結權之行使（學理稱支配介入行為）。鑑於雇主相對於個別勞工在勞僱關係上之結構性優勢，倘若雇主或代表雇主行使管理權之人，無正當理由對工會活動監視或刺探，包括試圖追查何人積極參與工會或表示同情或認同，或讓勞工產生工會活動遭其監視或刺探之印象者，均足以影響、妨礙、限制工會之成立、組織或活動，均在工會法第35條第1項第5款對支配介入行為禁止之列。」
		雇主設施管理權	不構成	正當權利行使、不當影響		
143	106勞裁42	解雇	構成	不當影響	相對人當日即約談參加該活動之工會幹部彭○○、發起人與會員黃甲○○（雖未到），嗣後又針對黃甲○○陪同彭○○赴約談時之錄影及上傳網路之行為，逕對黃甲○○為記過，甚至解僱，顯然對申請人工會幹部或會員施壓，以達成限制或禁止申請人工會進行活動及發表批評性言論之目的，對申請人工會之活動業已造成一定之不當影響、妨礙或限制，故相對人對申請人黃甲○○之記一大過與解僱等行為，同時亦成立工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為至明。	臺北高等行政法院107年訴字第236號判決：「按正當之工會活動自由是工會存續的關鍵，排除雇主對工會活動的干涉和妨礙是勞工行使團結權最核心的保障。雇主對於勞資關係下之勞工組織的存在和運作應負有容忍的義務，亦即雇主在發動人事權、勞務指揮權或財產管理權時，在一定的範圍內有容忍與讓步的義務。」



編號	案號	案件類型	是否構成第5款	審查基準	裁決會重要見解	法院重要見解
144	106勞裁43	懲戒、調職	不受理	正當權利行使、不當影響		
145	106勞裁44	雇主設施管權	不構成	正當權利行使、不當影響	縱雙方之前有所謂之慣例存在，但既已於嗣後達成協議，即應遵守協議之內容，而不得再依慣例而為主張。故申請人於本件中再主張相對人應依慣例提供Q105會議室給一分會使用云云，即屬無據。	
		會務假	構成	正當權利行使、不當影響		
146	106勞裁45	反工會言論	不構成	正當權利行使、不當影響	相對人就申請人於個人臉書發表與事實不符之系爭言論，於106年6月27日約談申請人之行為，係屬於職場紀律管理所為之內部調查程序，應屬企業主合理行使人事管理權之範疇，不構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為。	
147	106勞裁47	解雇	不構成	不當影響		
148	106勞裁48	拒絕工會協商	構成	不當影響	相對人違反與申請人工會所訂外站津貼禁搭便車協議在先，並經本會認定構成違反工會法第35條第1項第5款規定之不當勞動行為（參照本會105年度勞裁字第41號裁決決定），是相對人對於系爭外站津貼禁搭便車協議爭議之處理，實無從與一般員工興訟等同視之，而應本於工會法第35條規範之精神處理，以避免不當勞動行為	臺北高等行政法院107年度訴字第385號判決：「及參加人空服13員工會前理事沈家源辭職聲明書（見同上卷第73頁），且14見原告對提起系爭民事訴訟之工會員工，停止其及其眷屬15申請、使用優待機票之權限，確會對參加人空服員工會會員參與此工會活動，形成阻力，而不當影響、妨礙工會活動之進行。」
		不利益待遇	構成	不當影響	相對人停止申請人趙○等18人及其眷屬申請、使用員工優待機票之權限，業已不當影響、妨礙工會活動，進而構成違反工會法第35條第1項第5款「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」之不當勞動行為。	
149	106勞裁51	雇主設施管理權	構成	正當權利行使、不當影響	按企業設施屬雇主所有，受到法律之保障，雇主基於設施所有權人之立場，得規定使用企業設施之程序、方法，以防止不當使用企業設施可能帶來企業秩序、生產活動之干擾，而工會欲讓非屬企業所僱用之員工進入企業設施內推動工會活動，理應尊重雇主所設之該等企業設施使用規則，以平衡工會活動權與企業設施管理權，惟企業工會於企業內有一定程度之工會活動權利，雇主亦應加以尊重。申言之，關於非受僱人之工會會務人員得否進入雇主所有之場所，涉及雇主財產權與勞工團結權二者間之衝突，在雇主與工會間未訂定團體協約或不存在慣例之情形下，應就具體個案採利益衡量原則判斷何者應受保護。	
150		考績	不構成	不當影響		

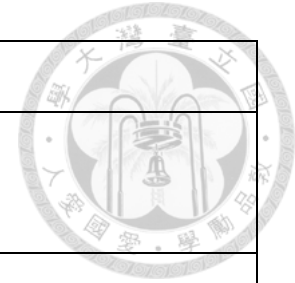
編號	案號	案件類型	是否構成第5款	審查基準	裁決會重要見解	法院重要見解
		中立義務	構成	不當影響		
	106勞裁52	會務假	構成	正當權利行使、不當影響	相對人就全金聯及申請人工會申請理事長會務假之審核，在兩者均未依工會法第36條第1項之規定與相對人為協商之情形下，卻積極地對全金聯之申請理事長會務假為補充理由並准予全日駐會，而對申請人工會之理事長會務假之申請為消極之否准，難認有相異處理之合理性，顯係對兩工會申請理事長會務假之審查為差別之待遇，違反雇主中立義務，揆諸前開判決意旨，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。	台灣台北地方法院110年度勞訴字第20號判決：「非屬企業工會者，亦得依工會法第36條第1項規定由工會與雇主協定公假時數，其立法意旨在於勞工與雇主締結勞動契約後，勞工依約提供勞務，雇主則依約給付工資，此為締結勞動契約之目的，惟顧及企業工會以外之工會亦有辦理會務之必要，擬由理事、監事於工作時間內辦理工會會務時，亦應由工會與雇主協商，而於取得雇主同意後，免除該勞工於工作時間內提供勞務之義務，職此，雇主對於工會會務假之准駁，固不應為不當影響、妨礙、限制工會組織或活動，惟雇主仍有權衡量、審酌會務假之內容是否屬實、會務公假時間是否相當，而非一經工會提出、無庸釋明即有准許之義務。」
		不當影響工會活動	駁回	破壞勞動慣行	兩造並無邀請申請人工會參與公司考評會議之慣例存在，故相對人未邀請申請人工會參與106年度第二季考評會議之行為，不構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為	
151	106勞裁54	中止代扣會費	構成	不當影響	介入工會事務：「相對人僅憑訴外人林○○片面有關退會與通知停止代扣工會會費之存證信函，遽認伊已合法退會、無須繳納會費，而自106年8月起不再代扣工會會費交予申請人工會，此舉除有違上揭工會法第28條第3項之法定義務外，等同實質介入申請人工會與其會員間有關會員關係之爭議，違反工會自治，對申請人工會之財務亦有所減少，堪認已構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。」	臺北高等行政法院107年訴字第443號判決：「員工是否具有工會會員身分以及是否同意自其工資中代扣工會會費，攸關雇主是否有代扣會費義務，及其停止代扣是否構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為，被告所組成之裁決委員會即應將此項爭議一併予以實質審查及判斷，始符法律授權成立獨立專家委員會裁決不當勞動行為爭議之旨」
		會務假	構成	勞動慣行、不當影響		
152	106勞裁58	解雇	構成	不當影響	詹○○身為申請人工會理事長，相對人針對其幹部身分與從事系爭工會活動予以解僱，同時又解僱參加系爭工會活動之勞工呂○○，自可能導致寒蟬效應，對申請人工會之運作、活動難謂無不當影響、妨礙或限制，是相對人解僱詹○○、呂○○之行為，顯亦構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。	
		反工會言論	不構成	正當權利行使、不當影響	企業面臨經營危機，雇主尚有權表達自己事業經營的見解、方針，以爭取工會會員的支持，如果該言論未達到威嚇動搖工會、會員程度時，尚不構成支配介入。	
153	106勞裁59	調職	構成	不當影響		
154	106勞裁60	調職	構成	不當影響		
155	106勞裁63	雇主設施管理權	構成	正當權利行使、不當影響		



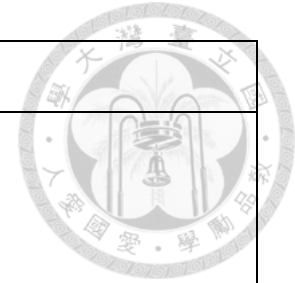
編號	案號	案件類型	是否構成第5款	審查基準	裁決會重要見解	法院重要見解
156	106勞裁65	減薪	不受理	不當影響		
157	106勞裁66	解雇	不受理	已和解		
158	106勞裁68	不當影響工會活動	構成	不當影響	相對人所屬劍潭海外青年活動中心自106年9月29日起拒絕依申請人所辦理第1屆勞資會議勞方代表之選舉結果及勞資會議勞資代表名冊送主管機關備查並召開勞資會議之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。	
159	106勞裁69	解雇	構成	不當影響		
160	106勞裁70	解雇	構成	不當影響	相對人提出新加坡子公司員工違規而自請辭職之案例，因各國勞動法令不同，且亦非遭解僱，尚難比附援引。相對人所提「台塑關係企業出入廠管理規則」並未載明適用於前華亞科技股份有限公司或相對人，亦未見相對人證明有公告適用，核與本案無涉。另申請人馮○○擔任申請人工會理事長，綜理申請人工會事務，且雙方正值團體協商之談判，相對人解僱申請人馮○○，自對申請人工會之會務造成妨礙，亦應構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。	臺北高等行政法院107年度訴字第716號判決：「原告並未能提出任何資料堪認參加人擅自帶23同訪客人廠後，有何並非參與工會會務活動而實已對原告資訊安全、營業秘密等造成危害之可疑舉措，復未能指明參加人違規行為內容除如原告之員工手冊9.2.4.C.3及D.8明文者外，尚有何堪認情節重大之具體情狀，被告質疑參加人僅係因處理工會活動事務，方遭原告為悖於前述工作規則明文之加重懲處（解僱），認原告以106年11月14日函對參加人所02為系爭解僱行為實出於妨礙工會活動之意，確有所憑，參加人因此所受解僱之待遇，自亦堪認係因其擔任工會職務、參加工會活動所致，被告參採所屬不當勞動行為裁決委員會之實質判斷，以原裁決認定原告系爭解僱行為為上述構成工會法第35條第1項第1款、第5款不當勞動行為，於法相符。」
161	107勞裁1	雇主設施管理權	不構成	正當權利行使、不當影響		
		中立義務	構成	不當影響		
162	107勞裁2	懲戒、雇主監視行為	構成	不當影響	相對人組長楊○○要求申請人朱○○說明臉書之發言內容及目的之行為，自屬不當影響、妨礙申請人工會會務之進行及運作之行為，更會造成寒蟬效應，導致相對人員工與工會幹部因畏懼而不敢發表演論，如此一來申請人工會活動有將難以進行、工會實力有受到減損之虞，核其行為構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。	

編號	案號	案件類型	是否構成第5款	審查基準	裁決會重要見解	法院重要見解
		反工會言論	構成	正當權利行使、不當影響	相對人執申請人於私密性社團之發言，要求申請人提出說明，即有刺探工會幹部或會員非公開言論之情事；而關於女性空服員請 PL 假是否會影響考績等事項，事屬公司考績制度之運作，則申請人於非公開社團發言內容，並未逸脫表現方法之界限，應無對相對人企業造成何不當影響。且若相對人認申請人於臉書上之發言與事實不符，恐有誤導之疑慮時，本可以公司與空服員間之通訊管道向全體員工進行說明以為澄清，亦即在本件之情形，身為雇主之相對人有多種管道可以反駁申請人之言論，相對人卻捨此不為而要求申請人說明為何為如此之發言，當然足使申請人害怕因參與工會活動而遭不利之待遇。	臺北高等行政法院 107 年度訴字第 973 號判決：「工會對於雇主之批評言論之發動，乃屬工會活動自由之範疇，其批評如為真實，該內容縱使較為誇大或激烈，雇主自可利用其比工會更有效的言論管道，對於工會的言論加以澄清或回應為已足，不可遽以此理由否定工會言論之正當性，進而發動人事權給予工會幹部不利之待遇。且雇主在勞資關係中實處於優越地位，應受到較高程度之言論監督，如工會發布的言論是揭發企業不法情事，具有高度之公益性時，乃工會為維持公司之存續所為不法資訊的揭露，與雇主之勞動關係的維持有關，亦應為雇主容忍義務之範疇。換言之，工會活動在形式上即使與雇主之權限發生衝突，團結權因正當之行使而受到法律保護時，在 1 一定範圍內，雇主對此應負有容忍與讓步義務。」
163	107 勞裁 3	懲戒	構成	正當權利行使、不當影響		
164	107 勞裁 4	考績	不構成	不當影響	依證人陳○○證述：不知組員有幾位是證交所工會會員，祇由勞資會議紀錄上記載申請人工會身分及申請人外出處理工會會務時會向伊請假，而知悉申請人為工會會員等語（見本會 107 年 5 月 31 日第 3 次調查會議紀錄第 4 頁），尚難認相對人有因申請人之工會幹部身分、參加工會活動等節而有何不利待遇之不當勞動行為之動機。	台灣台北地方法院 110 年度勞訴字第 142 號民事判決：「被告員工之平時考核成績之年度考核，除丁等牽涉解僱、解聘外暨僅涉及降級以下等懲戒事實存否及懲戒處分之輕重是否適當等爭議，因分屬僱用人之人事管理之考核權、懲戒權行使範圍，且係僱用人經營自治管理之核心事項，司法機關自不應亦不宜介入，以尊重僱用人之人事管理權責，並維持司法審判之界限。」
165	107 勞裁 5	解雇	構成	不當影響		
166	107 勞裁 7	解雇	不構成	不當影響	該解僱行為與是否符合勞基法第 12 條第 1 項第 2 款之規定要件乃屬兩事，如雙方之一方就該解僱行為提起確認僱傭關係是否存在之民事訴訟者，當屬民事法院之審理權限。	最高行政法院 109 年度上字第 345 號判決：「雇主對於有工會會員身分或幹部資格之勞工為解僱，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款規定之不當勞動行為，自應審查個案勞工在客觀上是否具法定或約定之解僱要件事實？亦即雇主有無解僱之正當權源基礎？行使解僱權有無違背誠實信用原則或構成權利濫用或差別待遇之情形？是否針對勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務而為報復性懲戒之動機或目的等一切情狀。」
167	107 勞裁 10	懲戒	構成	不當影響	相對人對於申請人工會幹部參與正當工會活動之行為予以懲處，自會造成工會幹部因恐參與工會活動而遭相對人嚴厲懲處致不敢參與活動之寒蟬效應，核其行為係屬不當影響、妨礙或限制工會之活動之行為，核其行為亦構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為	

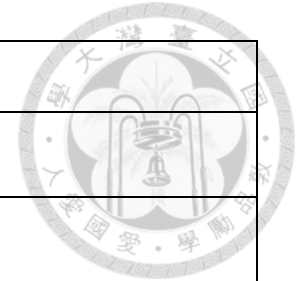
編號	案號	案件類型	是否構成第5款	審查基準	裁決會重要見解	法院重要見解
168	107勞裁11	懲戒	構成	不當影響	相對人以未造成具體損失之事由，即影響 35,679 片重檢，出貨風險批 42,000 片等辭作為懲處申請人劉甲○○之事由，顯見有所矛盾……相對人之處分與過去同種事例之處理方式確有不同。	最高行政法院 109 年度上字第 208 號判決：「整體觀察，綜合評價個案勞工勤務表現之結果，確實可認其工作績效或紀律有欠佳之具體情事，未施予管理及約束措施，難以維繫企業正常營運者，則單位主管為履行職務上之管理、監督義務，對該個案勞工為管理或約束措施，除非有客觀證據可認其措施考量有不當連結該個案勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務等因素，或對於工會之成立、組織或活動具有不當支配、控制之情形外，不能徒因個案勞具有工會會員身分或幹部資格，其有工作疏失情形，即可豁免管理及約束」
169	107勞裁14	懲戒	構成	不當影響		
170	107勞裁18	考績	不構成	正當權利行使、不當影響	相對人之考評尚無逸脫考績評定標準，或有基於誤認前提事實等所為逸脫合理裁量範圍之情形，故尚難認定相對人係基於不當勞動行為之動機或目的，而為申請人等 12 人 106 年之考績評定。	
171	107勞裁20	雇主訴訟行為	駁回	正當權利行使、不當影響		
172	107勞裁21	雇主設施管理權	構成	違反正當權利行使、利益權衡	申請人固應尊重雇主所設之該等企業設施使用規則，以平衡工會活動權與企業設施管理權，惟申請人為企業工會，於企業內有一定程度之工會活動權利，相對人亦應加以尊重。相對人無法證明其係依往例移除非公務物品而無針對性，亦未證明申請人投放文宣於會員信箱已造成相對人企業秩序、生產活動之干擾，是相對人 107 年 1 月 18 日移除工會置於實體信箱之文宣，自對申請人工會活動造成不當影響，構成違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為	
		會務假	構成	勞動慣行、不當影響		
173	107勞裁22	拒絕工會協商	駁回	違反正當權利行使、利益權衡		
174	107勞裁23	懲戒	駁回	不當影響		
175	107勞裁24	考績	構成	不當影響		
176	107勞裁27	減薪	構成	違反正當權利行使、不當影響	相對人基於申請人劉○○參加工會活動，而非基於其當月實際工作表現及貢獻度即給予較低之工作評價，此行為勢必削弱相對人全體員工參加工會活動之意願，且造成寒蟬效應，對申請人工會活動之推動自有不利影響，核其行為係屬不當影響、妨礙或限制工會之活動之行為，自亦構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。	



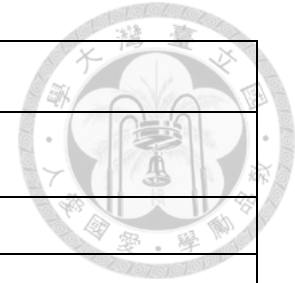
編號	案號	案件類型	是否構成第5款	審查基準	裁決會重要見解	法院重要見解
		不當影響工會活動	構成	不當影響	相對人卻仍於未經申請人劉○○同意下逕自排定 107 年 2 月 18 日春節國定假日出勤之班表，並迫使申請人劉○○不得不另請病假而受不利之待遇，就此相對人之行為勢必削弱相對人全體員工參與工會活動之意願，對工會活動之推動自有不利影響，核其行為係屬不當影響、妨礙或限制工會之活動之行為，亦構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。	
177	107 勞裁 28	考績	構成	不當影響		
		減薪	構成	不當影響		
178	107 勞裁 29	考績	駁回	不當影響		
		會務假	駁回	勞動慣行、不當影響		
179	107 勞裁 30	雇主設施管理權	不構成	不當影響		
		會務假	構成	不當影響		
180	107 勞裁 32	中立義務	構成	不當影響	相對人明知其公司與所轄各機構中因有複數工會存在而產生各種勞方委員推派爭議已久之情形下，詎竟於 107 年 4 月 20 日與申請人簽訂系爭團體協約時，又約明申請人可推派相關勞方委員，而使申請人陷於上揭複數工會推派各勞方委員之爭議下，難認相對人在協商與簽訂系爭團體協約過程中合乎誠信，亦與本會一向揭櫫之雇主在面對複數工會應維持中立態度之原則相違。	
181	107 勞裁 33	考績	不構成	不當影響	綜合以上客觀事實之一切情狀觀察，本會經核相對人之職等晉升裁量尚無逸脫職等評定標準、或有基於誤認前提事實等所為逸脫合理裁量範圍之情形、或係基於不當勞動行為之動機或目的，從而相對人 107 年 5 月 9 日召開 107 年第 2 次人事評議委員會，未將申請人工會理事長李永恆納入晉升高一職等之行為，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	
182	107 勞裁 35	雇主訴訟行為	構成	正當權利行使、不當影響	相對人於該上訴聲明中要求申請人所為道歉之方式，經估算刊載中國時報、聯合報、自由時報及蘋果日報全國版頭版一日之廣告價格，合計將近新台幣 450 萬元，相對人對於申請人所為正當工會活動為此顯不相當之要求，參酌此客觀事證，足以認定相對人對於台北地方法院 107 年訴字第 559 號民事判決提出上訴之行為，顯然為欠缺合理基礎之顯不相當之民事訴訟行為。	臺北高等行政法院 108 年度訴字第 93 號判決：「原告提起者是否屬「顯不相當之民事損害賠償訴訟」，應以其提起之訴訟是否有事實上及法律上合理之根據，而非屬權利濫用之情形，作為本院判斷之具體標準。」
183	107 勞裁 39	不當影響工會活動、減薪	構成	不當影響		



編號	案號	案件類型	是否構成第5款	審查基準	裁決會重要見解	法院重要見解
184	107勞裁41	不當影響工會活動	構成	正當權利行使、破壞勞動慣行、不當影響	正當權利行使：「相對人拒絕與申請人調解成立之行為本身，係為其法律上固有權利之行使，……故本會尚難遽以相對人拒絕調解成立，即認係構成對申請人之不利待遇，或有何不當影響、妨害或限制申請人工會活動行為之可言」 破壞勞動慣行：「未於107年7月19日、20日新進人員「華航與我」課程中安排「工會簡介」時段之行為，構成違反工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為」 不當影響：「相對人……拒絕承認馮澤源原所擔任之勞資會議勞方代表資格與退休金監督委員會副主任委員資格，……而馮澤源擔任申請人工會理事長迄今，綜理工會事務，今無法繼續參與勞資會議與退休金監督委員會，即可能使申請人工會之意見於該會議或委員會內未能完全表達，是對工會活動之推動難調無不利影響、妨礙或限制，核相對人行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為為甚明。」	
185	107勞裁42	其他不利利益待遇	構成	不當影響	本會認相對人未經與申請人協商即片面變更「優待機票申請使用規定」，意圖弱化申請人工會，已不當影響、妨礙申請人工會之活動，構成違反工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。	臺北高等行政法院108年度訴字第92號判決：「詎原告於上開裁決作成不久，隨即於107年3月14日片面修改優待機票規定為AR版，修改為員工只要向原告興訟，無論是否經內部申訴，亦無論勝敗結果如何，原告均得停止員工優待機票申請、使用權（見原處分卷第5-15頁、本院卷1第327至358頁），對於員工更為不利，顯係針對前開裁決而為修正調整，核屬弱化工會之不當勞動行為。」
		拒絕工會協商	構成	正當權利行使、不當影響	相對人已知申請人對於其片面修正工作規則有疑慮，並經勞工行政主管機關函請與申請人先行協商，仍拒絕申請人一般性團體協商之請求，可知相對人107年5月18日修改「國內員工懲戒規定」之行為，意圖弱化申請人工會，具有不當勞動行為之認識、動機。	
186	107勞裁46	懲戒	構成	不當影響	而申請人張○○係於私密性、不公開臉書社團發表屬工會活動之言論，卻遭相對人約談、建議予以懲處，相對人顯有刺探工會會員於工會不公開臉書所發言之行為。且相對人之上開行為，更會造成寒蟬效應，導致申請人會員與工會幹部，因畏懼事後算帳而不敢於不公開臉書上發表演論，顯係不當影響、妨礙或限制工會活動，核其行為亦構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。	臺北高等行政法院108年度訴字第298號判決：「原告評議會前開所為亦當無所謂「代表雇主行使管理權之人」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為不利待遇，構成不當勞動行為為可言。原裁決決定第1項、第2項認定原告評議會於107年5月25日約談了○○、戊○○，並建議對其給予2次申誡之行為構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為，自無可採」
		反工會言論	構成	正當權利行使、不當影響	申請人蘇○○之上開發言後發言稱：「休時不夠好辛苦！真是犧牲奉獻啊」，雖稍帶調侃之意，惟其仍係就會員關切之休息時間、排班原則是否應依一體適用等涉及空服員工作之核心內容表示意見，且其係於不公開臉書社團內發表演論，惟因其所述之事實確為真實，其內容縱使較為誇大或有調侃之意，因雇主擁有較工會更有效的言論管道，本可利用其管道對於工會的言論加以澄清或回應，尚不可據此而否定工會會員於工會活動之言論的正當性。且其發言內容並無逾越表現方法之界線，對於相對人之企業亦無重大之影響，自屬正當工會活動之範疇，同受工會活動自由之保障，雇主對之應有容忍義務。	

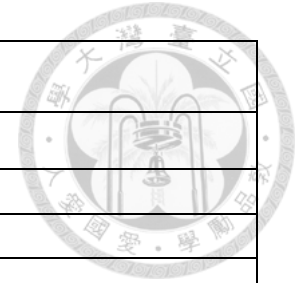


編號	案號	案件類型	是否構成第5款	審查基準	裁決會重要見解	法院重要見解
187	107勞裁47	反工會言論	不構成	正當權利行使、不當影響		
188	107勞裁53	會務假	駁回	正當權利行使、不當影響		
189	107勞裁54	不當影響工會活動、減薪	構成	不當影響		
190	107勞裁55	不當影響工會活動	構成	破壞勞動慣行	相對人未經再次與申請人協商，片面改變總公司、空服處、航務處、高雄分公司勞資會議之召開頻率……已不當影響申請人工會之活動，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為	
		會務假	構成	破壞勞動慣行		
191	107勞裁57	會務假	駁回	主觀要件不構成		
192	107勞裁58	會務假	駁回	正當權利行使、不當影響		
193	107勞裁61	不當影響工會活動	駁回	不當影響	相對人修正系爭作業要點，乃對全體行員一體適用，並非針對申請人工會會員，難謂有支配介入、矮化、打壓申請人工會地位之行為，……相對人提供之會議資料已修改系爭作業要點條文內容未與申請人工會協商之行為，不構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。	
		拒絕工會協商	駁回	正當權利行使、不當影響	相對人修正系爭作業要點，乃對全體行員一體適用，並非針對申請人工會會員，難謂有支配介入、矮化、打壓申請人工會地位之行為，從而相對人於107年9月4日召開107年高級辦事員升任領組甄試委員會第一次會議，相對人提供之會議資料已修改系爭作業要點條文內容未與申請人工會協商之行為，不構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。	
194	107勞裁63	解雇	不構成	不當影響	相對人在採計員工請假狀況作為資遣對象選擇時，並無就申請人廖浚弘之工會幹部身分或參加工會活動而有針對性。則相對人抗辯因虧損而裁減人力，資遣對象係依客觀標準進行篩選等語，並非無據，即難認相對人有因申請人廖浚弘之工會幹部或會員身分、參加工會活動等節而有何不利益待遇之不當勞動行為。	
195	107勞裁67	調職	駁回	不當影響		
		懲戒	駁回	不當影響		



編號	案號	案件類型	是否構成第5款	審查基準	裁決會重要見解	法院重要見解
		拒絕工會協商	駁回	正當權利行使、不當影響		
196	107勞裁68	調職	構成	不當影響		
197	107勞裁73	中立義務	構成	不當影響		
		會務假	不構成	正當權利行使、不當影響	相對人已自承申請人得於以辦理大眾銀行工會事務事由下，共用元大銀行所准予之全日公假駐會權利，相對人即無再給予申請人理事長及副理事長全日公假之必要性，故相對人以107年9月18日函文拒絕同意申請人理事長、副理事長駐會會務假之行為，自不構成工會法第35條第1項第5款不當勞動行為。	
198	107勞裁75	不當影響工會活動、減薪	駁回	正當權利行使、不當影響		
199	107勞裁76	解雇	不構成	不當影響	不續聘案早於4月12日召開第一次所務會議前即有該不續聘之理由及議案形成，實難認定相對人不予續聘申請人羅○○，係基於申請人工會張○○陪同申請人羅○○出席4月12日、4月19日及4月26日之3次所務會議或因申請人羅○○具工會會員身分所為。	臺北高等行政法院108年度訴字第1354號判決：「原告羅月美固受有不利之對待，然該不利之對待並非一概均可認係因其參與工會而導致者，如非與工會有關，應屬個別勞動關係保護之問題，並非屬工會法所要保障者，是本件參加人之上開行為實難認與原告羅月美之工會會員身分有關，而構成不當勞動之行為。」
200	107勞裁更一01	雇主訴訟行為	構成	正當權利行使、不當影響	工會法施行細則既已將「顯不相當」列為判斷標準，自應以雇主之訴訟是否「顯不相當」作為基本要素，即在具體個案中，雇主對於勞工參與或支持爭議行為為提起訴訟並非雇主維護權利之相當手段。至於「顯不相當」乃一開放性之概念，除參酌國外相關法例、理論、實例外，亦應視個案客觀情形之整體及雇主之主觀動機，綜合判斷該訴訟是否「顯不相當」，以決定應否構成不當勞動行為。 關於工會法第35條第1項第4款所稱「其他不利之待遇」及工會法施行細則第30條第2項之解釋：1.「威脅提起」與「提起顯不相當之民事損害賠償訴訟」所規範之雇主行為並非相同態樣2.工會法施行細則第30條第2項規定之「威脅提起」與「提起顯不相當之民事損害賠償訴訟」乃例示規定：3.在法律有明文之情形下，對於人民之訴訟權，並非不可限制或加以評價4.本會認雇主對於勞工參與或支持爭議行為而提起訴訟，是否構成「不利之待遇」，應採「個案決定說」，並以「顯不相當」為基本要素	臺北高等行政法院107年度訴字第679號判決：「雇主針對勞工之爭議行為為所提起之刑事告訴，此與對勞工之權利、就業條件或勞動條件為差別待遇之不利顯屬有別，提起刑事告訴在本質上並不必然導致對勞工本身產生參與或支持依工會決議之限制或威脅效果，蓋因，經由司法機關踐行公平公正之刑事訴訟程序予以詳細調查之結果，倘已證明雇主針對勞工之爭議行為為所提起之刑事告訴，不足為對勞工為不利之認定，勞工因此獲不起訴處分或無罪判決，衡情非無可能反有助於激化增進勞工團結之效果，並非當然產生寒蟬效應而弱化工會活動或影響勞工之團結權。.....客觀上並非其立於社會經濟優勢地位之雇主身分，而直接介入支配參加工會之組織或活動之行為，則尚難謂係對工會運作之獨立自主性有所妨礙。而縱使原告提起系爭刑事告訴隱含有殺雞儆猴、壓制工會言行之動機，惟仍屬原告訴訟權合法行使之範圍，並非對參加人嚴厲為不利待遇之行為，已如前述，尚無從遽認因此即對參加工會會員產生寒蟬效應，亦無足逕認係屬不當影響參加工會之組織活動之行為。」
201	108勞裁2	不當影響工會活動	不構成	不當影響		

編號	案號	案件類型	是否構成第5款	審查基準	裁決會重要見解	法院重要見解
202	108勞裁5	中立義務	構成	不當影響		
		會務假	構成	正當權利行使、不當影響	相對人不核給 BL 公假之行為，導致申請准假之工會理監事與會員代表受有少領飛行加給之直接不利益，且相對人此舉，除減損申請人實力，影響其工會發展，亦可能降低申請人會員參與工會活動之意願，間接造成其不利之對待，該當工會法施行細則第 30 條第 1 項規定情形，堪認相對人上開未核准 BL 公假之行為，除構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款支配介入外，同時亦成立同條項第 1 款不利益待遇之不當勞動行為。	臺北高等行政法院 108 年度訴字第 1240 號判決：「會務假保護之觀點，會務假之利用與工會活動權之行使乃息息相關，因工會組織發展上需有一定之誘因與依賴，會務假形成之意義在於團結保護之具體實現，故當然涉及雇主財產權與工會活動權利間之利益衡量，因會務假之利用有助於勞工團結而有其必要性，進而連結不當勞動行為制度之適用。故依工會法第 36 條規定，賦予工會得與雇主約定給予一定時數公假辦理會務之權利，具有強烈的國家介入集體勞資關係之法政策性格，屬法律基於公益考量對工會之特權保障，雇主於合理範圍內對於工會幹部之請公假行為自應依法有忍受之義務，且雇主之財產權因此即必須做相當程度之退讓。」
203	108勞裁13	考績	不構成	不當影響		
204	108勞裁14	不當影響工會活動	構成	不當影響	相對人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。	
		反工會言論	構成	正當權利行使、不當影響		
205	108勞裁16	考績	不構成	不當影響		
206	108勞裁17	雇主監視行為	構成	不當影響	即使為長榮海運所設置之攝影機，亦與相對人所為行為無異又在該大樓本已有設置相關錄影設備之前提下，另在申請人進行罷工投票期間設置該攝影機，針對罷工投票處為攝影之行為，實質上足堪認定窺視、監視申請人會員罷工投票行為，依上開說明，顯然已構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。	臺北高等行政法院 108 年度訴字第 1987 號判決：「廖○志等人所為召開系爭臨時會之行為，在客觀上既不足以認定係立於社會經濟優勢地位之近似代表雇主行使管理權之身分所為，則縱使如被告所述從勞資關係脈絡觀察而認定廖○志等人所為係有知悉或體察原告意思，仍難因此逕視為原告之行為，並因此認定屬可歸責於原告直接介入支配參加人工會活動之行為。」
207	108勞裁18	解雇	構成	不當影響		
208	108勞裁19	其他不利益待遇	構成	不當影響		

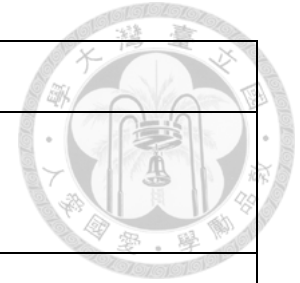


編號	案號	案件類型	是否構成第5款	審查基準	裁決會重要見解	法院重要見解
209	108勞裁21	調職	駁回	不當影響		
210	108勞裁27	考績	構成	不當影響		
		減薪	構成	不當影響		
		反工會言論	構成	正當權利行使、不當影響		
		會務假	構成	正當權利行使、不當影響		
211	108勞裁28	反工會言論	不構成	正當權利行使、不當影響	相對人與申請人工會在罷工現場激烈爭執，何○○前開無論相對人公司內部管理方式，抑或工會之罷工糾察線違法之陳述，皆在表達與申請人工會不同之見解，何○○之言論並未實質影響當日罷工糾察線之進行，亦無達到威嚇動搖申請人工會或會員之程度，不致有不當妨礙、影響或限制之情，尚不該當工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。	臺北高等行政法院109年度訴字第262號判決：「參加人企業營運面臨如此嚴重危機，當應有權表達自己事業經營的見解、方針，以爭取工會會員的支持，除非顯然有報復之意思，或已達威嚇動搖原告桃園市空服員職業工會、會員之程度外，尚應認屬雇主之言論自由範疇內，並不構成不當勞動行為」
212	108勞裁30	拒絕工會協商	不構成	正當權利行使	申請人仍需積極開啟一般性協商，對於相對人提出合理適當之協商內容，而本件中申請人既未有開啟協商之行為，……難認有破壞申請人會員對於工會之信賴與弱化工會團結之行為，而無不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動，故不構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。	
213	108勞裁31	反工會言論	不構成	正當權利行使、不當影響	按依日本學說見解，一般而言，工會及工會會員所依據之事實大致為真實，或是確信有真實之相當理由，則工會之主張、批判或訴求，只要不是對於公司董監事或管理者做不相當之個人攻擊，或是毀謗、中傷或暴露其私事等內容，則應認係屬正當之工會活動	
		雇主設施管理權	構成	正當權利行使、不當影響	員工電子郵件從事工會活動對工會而言有其必要性，且於相對人並無禁止工會使用員工公務電子帳號之前提下，難謂工會使用員工公務電子帳號對於雇主之管理會造成實質上的障礙。	
214	108勞裁36	雇主訴訟行為	駁回	正當權利行使、不當影響	相對人對申請人工會平日態度並無不佳，而相對人不願系爭刑事告訴之提起，吳○○提告為顯然與相對人意思相左，即難遽認吳○○系爭刑事告訴之行為屬可歸責於相對人之支配介入行為，是申請人主張本件相對人亦構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為云云，無足可採。	

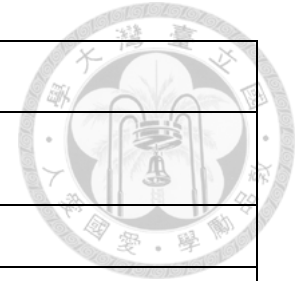
編號	案號	案件類型	是否構成第5款	審查基準	裁決會重要見解	法院重要見解
215	108勞裁37	雇主訴訟行為	構成	正當權利行使、不當影響	於本件中，應就雇主威脅提起或提起之民事損害訴訟之請求，其手段及金額是否顯不相當？作為民事訴訟被告之勞工，對象上有無顯不相當之情事？雇主提起民事訴訟之時間點，有無顯不相當之情事？等事項及個案之具體事實綜合判斷之會務人員本身不具會員資格，無由成為工會之理事、監事等工會幹部，自無該當工會法第21條之情事，然僅因其聽從工會指示辦理會務，相對人即將該3人亦列為系爭民事訴訟之被告，顯係就剛開始之0620罷工活動，對申請人工會、工會會員及會務人員等人分別施加訴訟上、財產上及精神上之壓力，以打擊、妨礙申請人工會所發動之0620罷工活動為目的，核其行為顯係不當影響、妨礙申請人工會之罷工活動，自構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為	臺北高等行政法院109年度訴字第521號判決：「惟為避免過分限制雇主之訴訟權，雇主對於加入工會或參加工會活動之勞工提起訴訟，是否構成上開規定之不利利益對待，應權衡雇主行使訴訟權之合理性與其對工會團結權保障之侵害。如雇主基於妨礙工會活動等不當勞動行為之意思而提起訴訟，且無法認為其有行使訴訟權之合理性，其提起訴訟之行為，仍應認構成上開規定所稱不利利益對待之不當勞動行為；反之，如雇主提起訴訟確有其合理性，縱令訴訟對勞工或工會造成心理壓力及勞費，則難認該行為構成不利利益對待之不當勞動行為（最高行政法院109年度判字第582、583號判決參照）.....訴訟人選、手段、金額顯不相當，衡情亦屬認定提起訴訟是否具「合理性」、「相當性」之判斷依據，非謂只有要事實上及法律上根據即不構成不當勞動行為」
216	108勞裁38	考績	構成	不當影響		
217	108勞裁39	考績	不構成	正當權利行使、不當影響		
		反工會言論	不構成	正當權利行使、不當影響		
		不利利益待遇	構成	不當影響	本會認為相對人在申請人結束罷工後，公告恢復全程支援公司及中途返回支援者之優待機票，排除全程參與罷工者優待機票之申請、使用，迄今仍未全面恢復參與罷工者之優待機票申請、使用，堪認對全程參與罷工及部分參與罷工者之差別待遇，寓有對參與罷工者秋後算帳之意，顯然具有高度針對性，具有不當勞動行為之認識，不僅對參與罷工之申請人會員直接造成不利對待，且業已不當介入、影響、妨礙申請人罷工行動，該當工會法第35條第1項第4款、第5款所定之不當勞動行為甚明。	台北高等行政法院109年度訴字第684號判決：「原裁決於此0027公告例外放寬申請DO及特殊航班需求，並增加比序要件之規定部分，認為並非基於員工參與罷工所為之差別待遇，進而裁決認定不構成原告所主張之工會法第35條第1項第1、4、5款之不當勞動行為，洵屬有據。」
218	108勞裁40	解雇	不構成	無主觀動機	本會審酌下開雙方主張及相關事證，認定申請人郭○○於系爭群組的發表系爭訊息，遭到轉傳後，成為公開的訊息，經國內媒體報導，業已對相對人商譽、飛安形象造成重大影響，相對人據此作成解僱處分，並不構成不當勞動行為。	臺北高等行政法院109年度訴字第517號判決：「如本件經查證參加人解雇原告郭芷媽具有正當理由，但其作成同時具有不當勞動行為之認知，徵諸本院前述所示之見解，猶須再依據本件個案事實，透過參加人進行解雇必要性與解雇侵害勞工團結權程度來衡量，以決定本件是否應認定為不當勞動行為；」
219	108勞裁42	懲戒	構成	不當影響		
220	108勞裁43	拒絕工會協商	不受理	正當權利行使	雖申請人並未請求團體協商，然若有事證足以證明工會採取一般性團體協商方式，雇主拒絕工會協商之請求，依其情形具有不當勞動行為之認識、動機時，仍有可能構成工會法第35條第1項第5款不當勞動行為之可能。	



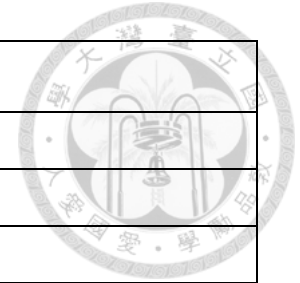
編號	案號	案件類型	是否構成第5款	審查基準	裁決會重要見解	法院重要見解
221	108 勞裁 45	不當影響工會活動	不構成	正當權利行使、不當影響	相對人所為之工作項目分配，係肇因於他名員工突然離職，並已慮及受分配員工之個別狀態，應屬雇主工作指示權之正當行使，與「工會活動」無涉，此一工作分配行為在客觀上並未造成工會活動之影響或妨礙，或干預工會的內部組織及營運，申請人對相對人工作分配之行為究竟有何影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動的事實亦未能舉證，自不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之不當勞動行為。	
222	108 勞裁 45	調職	不構成	正當權利行使、不當影響		
223	108 勞裁 47	其他不利待遇	不構成	正當權利行使、不當影響		
224	108 勞裁 49	會務假	構成	正當權利行使、不當影響		
		中止代扣工會會費	構成	不當影響		
225	108 勞裁 50	會務假	構成	正當權利行使、不當影響		
226	108 勞裁 51	不當影響工會活動	構成	不當影響		
227	109 勞裁 2	雇主設施管理權	構成	正當權利行使、不當影響	申請人業已證明相對人未尊重雙方既有使用公布欄之慣例，片面縮小公布欄的尺寸，妨礙工會的活動，則相對人顯已該當工會法第 35 條第 1 項第 5 款「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」不當勞動行為至明。	
228	109 勞裁 4	不當影響工會活動	駁回	正當權利行使、不當影響		
		雇主設施管理權	駁回	正當權利行使、不當影響	相對人拒絕廖甲○○參與系爭說明會並拒絕回應廖甲○○所提出之口頭提問之行為，係屬相對人企業設施管理權及企業秩序管理權之正當行使	
229	109 勞裁 5	雇主設施管理權	構成	正當權利行使、不當影響		



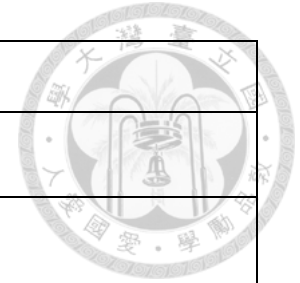
編號	案號	案件類型	是否構成第5款	審查基準	裁決會重要見解	法院重要見解
230	109勞裁6	會務假	構成	正當權利行使、不當影響	相對人濫用會務假准駁權限，對上開申請人工會幹部為記曠職及追繳薪資及相關獎金之行為，均構成對渠等參加工會活動所為之不利益待遇，足以影響其他幹部參與工會活動之意願，對申請人工會活動之推動、或組織難認無不當影響、妨礙或限制，相對人之行為亦應構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。	
231	109勞裁8		構成	正當權利行使、不當影響		
232	109勞裁10	中立義務	不構成	不當影響		
233	109勞裁11	考績	不構成	不當影響	雇主依據其所設定之考績評定標準所為之考績評定，如無違反工會法及相關法律之規定，且非該當於逸脫考績評定之標準所為之考績評定、基於誤認前提事實所為之考績評定、基於不當勞動行為之動機或目的所為之考績評定等逸脫合理的裁量範圍之情形時，則宜尊重雇主之裁量權限	
234	109勞裁12	考績	不構成	正當權利行使、不當影響		
235	109勞裁13	考績	構成		相對人於109年1月17日依據108年6月1日變更之「車務司機員考核標準表勞裁行車運轉」考核標準，對於申請人之工會理監事以司機員為主體下，將造成工會幹部申請會務公假即有考核成績難以於「出勤配合度」及「駕駛時數」子項目取得加分之情形，申請人工會招募幹部以及推展會務亦將因而有受到影響而屬支配介入工會之不當勞動行為。	台北高等行政法院110年度訴字第7號判決：「新考核標準操作結果，形同對於參加工會活動或擔任工會職務之司機員予以懲罰；反之，如選擇配合加分標準而偏廢工會會務，則新考核標準顯然足以產生抑制工會活動與發展之效果。原告既應明知參加工會幹部職銜(絕大部分屬司機員)，復就新考核標準預期所生之效果應已充分評估，原告對於上情，自難諉為不知，是應認原告確有不當勞動行為之動機及認識」
236	109勞裁14	其他不利益待遇	構成	正當權利行使、不當影響		
237	109勞裁15	解雇	構成	不當影響		
238	109勞裁16	不當影響工會活動	構成	破壞勞動慣行、不當影響	相對人片面取消函請申請人推薦考核委員會委員之行為，係發生在申請人申請本件裁決之後，二者具有時間上之密接性，堪以認定相對人之舉係對於工會提起裁決申請之打壓，對工會活動造成不當妨礙與限制，自構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為	



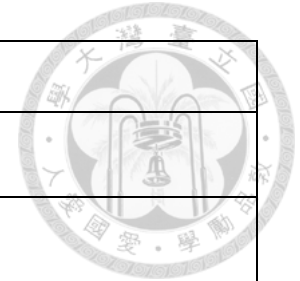
編號	案號	案件類型	是否構成第5款	審查基準	裁決會重要見解	法院重要見解
239	109勞裁18	考績	構成	正當權利行使、不當影響		
240	109勞裁17	不當影響工會活動	構成	不當影響		
		反工會言論	構成	正當權利行使、不當影響	可能提高員工對於申請人之負面態度，將造成導致申請人招募會員與組織運作之困難，形成對工會組織運作之妨礙，不利於工會之發展，足以認定構成工會法第35條第1項第5款之不當影響工會之組織、活動之不當勞動行為。	
241	109勞裁19	解雇	不構成	不當影響		
242	109勞裁20	拒絕工會協商	構成	正當權利行使、不當影響	相對人上述違反系爭協議之行為，致使場務人員之工作權受到影響，又系爭協議係為申請人歷經107年1月19日起共12日罷工之成果，相對人故意不履行團體協約並輕視協商結果之行為，恐將造成會員對於申請人之信任感降低、甚至使工會會員萌生退會之念頭，亦將造成相對人公司員工不願意加入申請人，恐造成相對人員工加入申請人之意願，或使申請人會員萌生退會之念頭，恐將弱化工會之影響力，進而使工會會員對於工會之功能產生質疑，當不利於工會組織之發展，則其行為即有構成弱化工會之不當勞動行為，已足影響、妨礙或限制申請人之組織及活動，亦當已構成工會法第35條第1項第5款之不當影響工會之組織、活動之不當勞動行為。	
243	109勞裁26	解雇	構成	不當影響		
244	109勞裁27	會務假	駁回	正當權利行使、不當影響		
245	109勞裁34	不當影響工會活動	不構成	不當影響		
246	109勞裁35	懲戒	駁回	不當影響		
247	109勞裁36	不當影響工會活動	駁回	不當影響		
		反工會言論	駁回	正當權利行使、不當影響		
		中立義務	駁回	不當影響		



編號	案號	案件類型	是否構成第5款	審查基準	裁決會重要見解	法院重要見解
248	109勞裁40	解雇	構成	不當影響		
249	109勞裁41	解雇	不構成	不當影響		
250	109勞裁42	調職	不構成	不當影響		
251	109勞裁43	調職	構成	不當影響		
252	109勞裁46	拒絕工會協商、解雇	構成	正當權利行使、不當影響	相對人得恣意決定其等改選時機，並藉由改選來汰換較為支持工會的委員人選，則必定令教師對於工會之信心盡失，亦無人敢再支持工會或參與工會活動，顯然有支配介入之情事。	
253	109勞裁47	不當影響工會活動	駁回	不當影響		
254	109勞裁49	雇主設施管理權	不構成	正當權利行使、不當影響	相對人自109年9月起變更企業設施之場所使用規定，無論係適用對象、目的、規範手段，以及有提供其他適宜場地之事實，皆為合理正當，是相對人自109年9月起停止出借桃園機場辦事處3069休息室予申請人進行工會宣傳，不構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為	
255	109勞裁51	考績	駁回	不當影響		
256	109勞裁52	懲戒	構成	正當權利行使、不當影響		
257	109勞裁53	會務假	構成	勞動慣行、不當影響		
258	109勞裁55	解雇	構成	不當影響	相對人通知申請人簡崇晉、陳威翰次年度「不予續聘」之行為，除削弱申請人工會之組織外，並有可能進一步造成寒蟬效應，降低工會會員參與工會活動之意願，故其「不予續聘」之行為為係不當影響、妨礙及限制申請人工會之組織或活動，亦構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。	
		拒絕工會協商	構成	正當權利行使、不當影響		
259	110勞裁1	調職	構成	不當影響		



編號	案號	案件類型	是否構成第5款	審查基準	裁決會重要見解	法院重要見解
260	110勞裁5	拒絕工會協商	不構成	正當權利行使、不當影響		
261	110勞裁8	不當影響工會活動	構成	不當影響		
262	110勞裁12	解雇	構成	正當權利行使、不當影響	正值相對人以分割、進行所謂商定留用程序，與部分工會會員進行面談，會員可能遭資遣、需工會提供必要之諮詢或協助之際，卻因遭相對人解僱而離職，核相對人之解僱行為，難謂無不當影響、妨礙或限制工會活動，甚至可能造成寒蟬效應。故相對人於110年4月8日解僱申請人之行為，構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為，洵堪認定。	
263	110勞裁13	調職	不構成	不當影響		
264	110勞裁19	考績	不構成	正當權利行使、不當影響		
265	110勞裁20	會務假	駁回	勞動慣行、不當影響		
266	110勞裁27	解雇	不構成	正當權利行使、不當影響		
267	110勞裁29	會務假	構成	正當權利行使、不當影響		
268	110勞裁33	其他不利益待遇	構成	不當影響		
		雇主訴訟行為	不構成	正當權利行使、不當影響	相對人對於申請人等26人自然人參與之工會活動或爭議行為，而所提出之民事訴訟並非顯不相當，且縱令相對人認為系爭罷工違法並提出民事訴訟，申請人工會之罷工活動，並未因此直接受此影響而未持續進行，是以，申請人主張相對人上開行為，對工會活動造成不當影響或妨礙而構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為云云，亦難採憑。	
269	110勞裁34	中止代扣工會會費	駁回	不當影響		



編號	案號	案件類型	是否構成第5款	審查基準	裁決會重要見解	法院重要見解
270	110 勞裁 35	拒絕工會協商	構成	正當權利行使、不當影響		
271	110 勞裁 38	拒絕工會協商	駁回	正當權利行使、不當影響		
272	110 勞裁 40	考績	構成	不當影響	雇主一方面給予勞工會務假，另一方面又以勞工提供之勞務較未申請會務假時少，從而評定員工之貢獻度較低而影響員工之報酬，豈非容任雇主以操作報酬給付之方式，來左右勞工參與工會之意願（本會 110 年勞裁字第 1 號裁決決定參照），從而使工會法第 36 條第 2 項對於企業工會會務公假保障之立法目的喪失，故對人於 110 年 2 月變更 PEP 績效獎金計算辦法之行為，顯對行使會務假之工會法上所保障之權利造成顯著之限制，其後果將造成相對人員工不願意申請會務假以推展申請人之工會活動，核屬對工會組織或活動有不當影響、妨礙或限制之行為，亦構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為	
273	110 勞裁 46	解雇	構成	不當影響		
274	111 勞裁 2	懲戒	構成	不當影響		
275	111 勞裁 19	拒絕工會協商	構成	正當權利行使、不當影響	相對人於 111 年 1 月 5 日與申請人會員黃○○、梁○○及吳○○晤談，並要求該 3 人促使申請人撤回團體協商之請求之行為，構成違反團體協約法第 6 條第 1 項之誠信協商義務及工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。	