

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



美國勞動法上組織活動中關於宣傳行為之保障

The Guarantee of Organizational Activities Concerning

Union Propaganda in American Labor Law

林景瑩

Ching-Yin Lin

指導教授：王能君 博士

Advisor: Neng-Chun Wang, Doctor of Laws

中華民國 107 年 7 月

July 2018

國立臺灣大學碩士學位論文
口試委員會審定書

美國勞動法上組織活動中關於宣傳行為之保障

The Guarantee of Organizational Activities Concerning Union
Propaganda in American Labor Law

本論文係林景瑩君（學號 R03A41003）在國立臺灣大學科際
整合法律學研究所完成之碩士學位論文，於民國 107 年 7 月 24 日
承下列考試委員審查通過及口試及格，特此證明

指導教授： 王 能 君

口試委員： 李 玉 春

陳 淑 亭

王 能 君

謝辭



能夠完成論文，首先得感謝王能君老師的指導，從論文题目的選定、論文大綱到本文內容，老師一路都非常仔細的指導論文。而且對老師非常抱歉，也非常感謝老師容忍我多次壓底線的交給老師論文檔案，讓老師犧牲許多睡眠時間。也感謝李玉春老師和徐婉寧老師在口試時，給予的許多寶貴意見，很謝謝兩位老師非常仔細的挑出論文裡的諸多缺失，讓我有機會能夠進一步的修正。

此外，在研究所的四年時光裡，也要謝謝我打工的機構裡的社工、小孩和少女們，你們是我得以喘息的小空間，也讓我的生活增加許多眼界，和帶給我的成長。另一個重要的喘息空間是 TIWA，謝謝這個能夠讓我亂入多年的單位，讓我有更多的思考，謝謝靜如對我論文的幫助，和莊舒晴、黃隆予陪我的各種聊天。也要感謝社工系帶給我的四年所學，奠定我看待世界的視野。

研究所的日子，當然也要感謝同學的相伴，很開心林榮容陪我一起進入研究所，謝謝莊嘉強、呂世駿、張至柔、陳品蓁讓我不那麼邊緣，以及種種的玩鬧說笑，跟你們的相處是很舒服的。謝謝黃奕欣和 Mira 給與的支持和鼓勵，讓我可以自在的說話。還有你喵蟻安哲的各種屁話。也要認真感謝重要的王章逸，還好有跟你變熟，還好可以跟你一起互相支持團體，你真的陪伴我很多正面和負面的時光。感謝陳慕芳不時的給我溫暖的關心和支持，感謝林之婷和陸瑩芝陪我的休閒時間。還有高中的友人們，魏嘉珍、吳稚涵、張家禎、曾郁雯、廖云瑄，你們終於看到我畢業了。還有高誼玲和江云心，謝謝你們從國中到現在對我的不離不棄。謝謝周祈萱和郭佩函，從小學至今的好友。還有各方友人。

最後，要感謝媽媽、爸爸、哥哥、嫂嫂、亦芃、予晞，謝謝讓我們成為家人的緣分，謝謝我能夠擁有你們為資源，讓我能夠一路長成現在的樣子。希望未來的自己，能做著真正想做的事。

林景瑩
2018.08.14



摘要

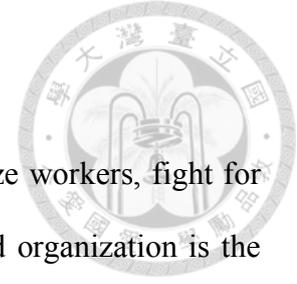
現代社會中，工會已成為團結勞工力量、爭取權利，以對抗雇主的重要角色。工會要能展現集體力量與雇主抗衡，必然要從組織工會開始，宣傳行為便是組織活動中的重要一環，也必然與雇主發生權利上的衝突。因此，本文希望能從美國實務見解中，整理出美國實務在面臨雇主禁止工會進行宣傳行為時，如何平衡兩者間的衝突，以及如何建立起合法性原則的判斷標準，最後提出台灣應如何以此為借鏡。

本文第一章將先介紹研究動機、研究方法及本文的架構。第二章將先從美國工會發展的歷史、法制和制度進行介紹，以了解美國的背景如何影響到美國工會的宣傳行為。另外，在工會進行宣傳行為時，又如何與雇主財產權和經營利益發生衝突，成為美國實務在處理此類型不當勞動行為，所面臨的核心爭議。第三章將討論受僱者勞工進行宣傳行為時，面臨到雇主禁止招募拉票、禁止發放傳單、禁止穿戴工會標誌以及禁止使用雇主設施的規定，並整理出美國實務所認為的合法性判斷標準。第四章則討論非受僱者的工會組織者或工會代表在進行宣傳行為時，面臨到的主要爭議為與雇主的財產權發生衝突，本章將整理美國實務面臨此爭議，所提出的合法性判斷標準。

第五章為本文的結論。本文認為美國實務在判斷工會宣傳行為的合法性時，認為需要平衡勞工受國家勞工關係法第 7 條保障的權利，以及雇主基於財產權、經營管理的利益，應可作為我國的參考。然而美國實務在處理非受僱者宣傳行為的爭議時，應注意到美國實務似乎忽略對於溝通交流的保障，以及使得個案中失去彈性判斷的機會，我國不應直接援引。

關鍵字：國家勞工關係法、不當勞動行為、工會宣傳行為

Abstract



In modern society, unions played an important role to organize workers, fight for workers' rights and stand against employers' economic power, and organization is the key to achieve these goals. Union propaganda is a crucial part of organizational activities. National Labor Relations Act section 7 guarantees employees to for self-organization, however, it caused conflicts between this right, employers' property rights and managerial interests. This thesis aims to provide some inspirations for Taiwan to ease the conflicts, by conducting research on decisions and judgments from National Labor Relations Board, United States Court of Appeals and Supreme Court of the United States, which have long been engaged in adjustment between the rights of employees and employers.

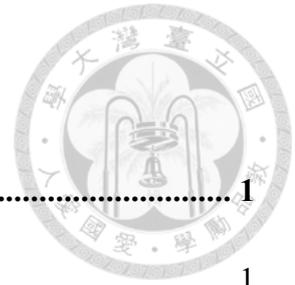
Chapter 1 introduces the research motivation and the structure of this thesis. Chapter 2 introduces the historical evolution of labor relations, collective bargaining and legal framework, and explain how the union recognition influences union organizational activities. In addition, this chapter discusses union organizational activities, which may conflict with employers' rights. Chapter 3 focuses on basic presumptions and exceptions of the rules, including no-solicitation, no-distribution, forbidding wearing union insignia and forbidding using employer's property. Chapter 4 concentrates on general principles relating to prohibition of entry against non-employee union organizers from employers' property set by employers.

Finally, Chapter 5 concludes that the best way to solve the disputation is to reconcile between employee organization rights and employer property rights. Taiwan can learn from the basic presumptions and exceptions of employees' union organizational activities relating to union propaganda. The substantive distinction between the rights of those who are employees and non-employees is that an employer can lawfully exclude

nonemployees from employer's property. The distinction is made because property rights of the employer may not be yielded unless the union shows that the employees cannot be reached by other reasonable means. However, this standard may erode the ability of employees to communicate for self-organization, or lose the possibilities to balance employees' organization rights and employers' property rights.

Keywords: National Labor Relations Act, unfair labor practice, union organizational activities, union propaganda

目錄



第一章 緒論.....	1
第一節 研究動機.....	1
第一項 問題緣起.....	1
第二項 我國工會法第 35 條第 1 項第 5 款之規定.....	3
第三項 美國國家勞工關係法（National Labor Relations Act, NLRA）之規定.....	4
第二節 研究方法.....	5
第三節 本文架構.....	6
第二章 美國工會與組織活動中之宣傳行為.....	8
第一節 團體協商（collective bargaining）作為美國工會之核心內容.....	8
第一項 美國工會發展與團體協商.....	8
一、早期工會發展.....	8
二、美國勞工聯合會（American Federation of Labor）對團體協商的推廣.....	10
第二項 美國法制與團體協商.....	12
一、國家勞工關係法制定前.....	12
二、國家勞工關係法的制定.....	14
第二節 國家勞工關係法的工會承認（union recognition）制度.....	16
第一項 制度背景.....	16
第二項 制度內容.....	18
第三節 與雇主產生衝突之工會宣傳行為.....	20
第一項 招募拉票（solicitation）和發放傳單（distribution）.....	21
第二項 穿戴工會標誌（union insignia）.....	22
第三項 使用雇主設施.....	22
第四項 進入公司或工廠.....	22



第三章 禁止受僱者的宣傳行為之不當勞動行為.....	24
第一節 禁止招募拉票（No-solicitation）.....	24
第一項 實務初期見解.....	24
第二項 Republic Aviation Corp. v. NLRB.....	29
一、事實關係.....	29
二、NLRB 見解.....	30
三、上訴巡迴法院見解.....	31
四、聯邦最高法院見解.....	31
第三項 合法性判斷原則之建立.....	33
第四項 Beth Israel Hospital v. NLRB.....	35
一、事實關係.....	35
二、NLRB 見解.....	36
三、上訴巡迴法院見解.....	38
四、聯邦最高法院見解.....	38
第五項 NLRB v. Baptist Hospital, Inc.....	42
一、事實關係.....	42
二、NLRB 見解.....	45
三、上訴巡迴法院見解.....	47
四、聯邦最高法院見解.....	48
五、上訴巡迴法院及 NLRB 後續判決及裁決.....	51
第六項 合法性判斷原則之例外.....	51
一、醫療照顧機構.....	51
二、零售業、餐飲業、賭場和飯店業.....	58
第二節 禁止發放傳單（No-distribution）.....	65
第一項 實務初期見解.....	65



第二項 Republic Aviation Corp. v. NLRB.....	65
一、事實關係.....	65
二、NLRB 見解.....	66
三、上訴巡迴法院見解.....	68
四、聯邦最高法院見解.....	68
第三項 合法性判斷原則之建立.....	69
第三節 禁止穿戴工會標誌 (union insignia)	71
第一項 實務初期見解.....	71
第二項 Republic Aviation Corp. v. NLRB.....	72
一、事實關係.....	72
二、NLRB 見解.....	73
三、上訴巡迴法院見解.....	74
四、聯邦最高法院見解.....	74
第三項 合法性判斷原則之建立.....	74
第四節 禁止使用雇主設施.....	82
第五節 小結.....	84
第一項 禁止招募拉票和禁止發放傳單.....	84
第二項 禁止穿戴工會標誌.....	85
第三項 禁止使用雇主設施.....	86
第四章 禁止非受僱者的宣傳行為之不當勞動行為.....	87
第一節 實務初期見解.....	87
第二節 NLRB v. Babcock & Wilcox Co.	91
第一項 事實關係.....	91
第二項 NLRB 見解.....	91
第三項 上訴巡迴法院見解.....	92

第四項 聯邦最高法院見解	93
第三節 實務中期見解	94
第四節 <i>Lechmere, Inc. v. NLRB</i>	97
第一項 事實關係	97
第二項 NLRB 見解	97
第三項 上訴巡迴法院見解	98
第四項 聯邦最高法院見解	99
第五節 合法性判斷原則之建立	102
第六節 禁止承包商聘僱之勞工的宣傳行為	103
第七節 小結	105
第五章 結論—對我國之啟示	108
參考文獻	114



第一章 緒論



第一節 研究動機

第一項 問題緣起

18 世紀初期，開始有工人組成長期性組織爭取勞動條件，工業革命以後，工廠的大量興設促使受雇工人組成工會¹，然而工會一開始在許多國家仍處於被打壓的地位。隨著資本主義社會的持續發展，在國家政策的介入之後，工會走過被限制、被視為非法的時期，工會透過與雇主進行協商的方式，利用罷工等爭議行為迫使雇主接受工會提出的勞動條件，成為工會的主要任務之一，因此工會成為團結勞工力量、爭取勞工權利，對抗雇主的重要角色。

工會要能展現集體力量與雇主抗衡並進行談判，必然要從組織工會開始。而工會的組織活動，即為喚醒勞工團結意識，號召勞工加入工會的重要手段，雇主對於工會的組織活動若採取打壓的手段，無疑是提早扼殺工會的生存。工會的組織活動中，會透過宣傳行為吸引更多勞工認識、了解並參與工會之外，當工會進行工會活動時，工會也需要透過宣傳行為對會員進行組織，以凝聚勞工對於工會活動的參與和認同度，對於工會活動而言具有相當的意義。上述的組織活動中的宣傳行為本身，也應屬於工會活動的範疇。

近來，新聞媒體也多次報導關於工會進行宣傳行為時，與資方所產生的衝突。例如 2015 年時，華航員工以配戴黃絲帶之方式聲援為爭取年終獎金而公開發言後，遭停飛之工會幹部，資方以工作規則有規定服儀為由，

¹ 王文霞（1999），〈英國工會主義的起源與工會的發展（上）（1800-1880）〉，《西洋史集刊》，第 9 期，頁 279-282。



阻止員工配戴黃絲帶²。2017 年時，台灣鐵路產業工會為改善班表及聲援因休假而遭懲處的員工，發起配戴白絲帶及貼貼紙搭乘火車之活動，資方則將售票口、進站處之貼紙撕除³。同年也發生桃園市空服員職業工會將工會特刊放入長榮空服員的員工信箱中，而資方以該信箱為公務信箱為由強行收走工會特刊⁴。上開事件皆顯示出工會自籌組工會、招攬會員時，乃至於工會欲進行工會活動時的宣傳行為，皆可能引發與雇主的爭端。

不當勞動行為裁決的實務上，也曾面臨到相關的爭議。在行政院勞工委員會⁵不當勞動行為裁決委員會 101 年勞裁字第 3 號裁決決定（2012 年 5 月 4 日），即處理到產業工會至企業所租用的場地，以舉牌及發放傳單等方式進行工會的宣傳，但遭該場地所承辦的公司員工制止。106 年勞裁字第 35 號裁決決定（2017 年 12 月 1 日），也處理到管理人員寄信要求勞工不得參與工會發起的張貼標語活動，然而在無塵室工作的勞工仍然在無塵服上，張貼傳達抗議訊息的貼紙，遭到主管要求撕下。

組織活動中的宣傳行為既為工會活動的一環，一方面受法律的保障，另一方面也產生該權利行使時與雇主財產權或工作規則的衝突，如上述事件中進入雇主租用的場地、張貼貼紙在身上或工作場所、將工會特刊放入

² 自由時報電子新聞，2015 年 1 月 30 日，〈員工繫黃絲帶聲援停飛組員 華航下禁令〉，<http://news.ltn.com.tw/news/society/breakingnews/1219766>（最後瀏覽日：2017 年 11 月 15 日）。另可見〈機上服務優，機下歹年冬 聲援華航工會黃絲帶行動〉聲明稿，載於：<http://www.coolcloud.org.tw/node/81565>（最後瀏覽日：2017 年 11 月 15 日）。嗣後，該四名遭停飛之工會幹部向勞動部不當勞動行為裁決委員會提出裁決，委員會並作成 104 年勞裁字第 6 號裁決決定（2015 年 6 月 5 日）。

³ 台灣鐵路產業工會之活動聲明，載於：<https://www.facebook.com/events/1819400484990113/>（最後瀏覽日：2017 年 11 月 15 日）。中時電子報，2017 年 02 月 07 日，〈台鐵產業工會白絲帶運動 9 日上凱道〉，<http://www.chinatimes.com/realtimenews/20170207003197-260405>（最後瀏覽日：2017 年 11 月 15 日）。上報，2017 年 02 月 09 日，〈台鐵討休假 主管狠撕抗議貼紙 身上可以，公物不行〉，http://www.upmedia.mg/news_info.php?SerialNo=11890（最後瀏覽日：2017 年 11 月 15 日）。

⁴ TVBS 電子新聞，2017 年 03 月 25 日，<https://news.tvbs.com.tw/life/716040>（最後瀏覽日：2017 年 11 月 15 日）。今日新聞，2017 年 03 月 26 日，<https://www.nownews.com/news/20170326/2457471>（最後瀏覽日：2017 年 11 月 15 日）。

⁵ 勞工委員會於 2014 年改制為勞動部。

員工信箱和配戴絲帶的服儀問題等，彰顯出工會和雇主兩方於行使權利時造成的紛爭，而兩方權利的界線應如何取決，即屬本論文欲探討的核心。



第二項 我國工會法第 35 條第 1 項第 5 款之規定

工會法第 35 條規定：「雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：…五、不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。…」由此可知，雇主或代表雇主行使管理權之人，對工會活動若予以介入或干擾，將有構成不當勞動行為的可能。

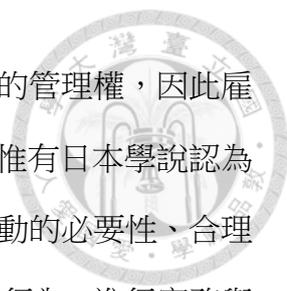
關於工會活動的相關討論，國內學者有對工會行動權加以闡述，認為基於為達成憲法保障工會的目的，一定內容的工會行動權亦應受到保障，並以德國理論與實務為依據，認為工會行動權應涵蓋工會相關會員之行動權，其中即包含宣傳與招募權⁶。亦有學者從日本法理論與實務討論工會活動的內容，學者歸納日本學說大多認為，工會行動權源於憲法第 28 條之保障，工會行動若以行動目的視之，亦將包含組織工會時的準備活動，如說服勞工的加入，和工會營運時的傳播工會資訊⁷。另有學者從日本法理論與實務，認為工會活動的範圍可分為兩種型態，其一為工會日常進行的組織和運作的活動，又稱之為「組織·情宣活動」，即包含以組織工會和說服加入工會為目的的活動，也包含將工會的資訊傳達給工會的會員⁸。

另外，學者也從日本法的角度，論述企業內工會行動時的正當性判斷，提及在工作時間內所為的行動，原則上不認為具有正當性。當工會行動的地點在企業組織內部時，若涉及到企業設施，則日本最高法院判例有

⁶ 林佳和（2014），《勞動與法論文集 I—勞動法基礎理論與法制發展、同盟與集體勞動法》，頁 292-303，臺北：元照。

⁷ 陳建文（2011），〈工會行動權的事理思考與法理探討〉，發表於：《工會行動權學術研討會》，頁 90-95。

⁸ 林良榮（1997），《論企業內工會活動之權利保障—以日本戰後學說及判例發展為中心》，頁 29-30，國立中正大學勞工研究所碩士論文。



見解認為，雇主享有企業秩序維護的權限，以及對設施的管理權，因此雇主若未允許勞工或工會使用企業設施，則不得使用之。惟有日本學說認為應依個案情節中，權衡企業設施的管理運用，與工會活動的必要性、合理性和妥適性⁹。另有學者針對文宣散發與海報張貼等具體行為，進行實務與學說對其正當性判斷的介紹。日本學說對於文宣散發行為，認為若未對雇主業務和設施造成實質障礙，則應予以保護，實務上亦會考量文宣散發的目的及其樣態，而予以衡量其正當性。日本學說和實務對於海報張貼，則認為該行為與雇主的設施管理權產生較直接的衝突，在關於不當勞動行為保護的正當性判斷時，會考量勞資雙方的團體協約、勞資習慣、張貼的所在地及情形等，綜合判斷其正當性，實務的見解則較傾向雇主的設施管理權，而趨於保守¹⁰。

參考國外學說及實務的經驗，我國工會法第 35 條所規定雇主或代表雇主行使管理權之人，不得對工會活動予以介入或干擾，所保障的工會活動範圍，應涵蓋工會日常組織活動時，所必需進行的宣傳和招募的相關行為。

第三項 美國國家勞工關係法（National Labor Relations Act, NLRA）之規定

美國國家勞工關係法（National Labor Relations Act, NLRA）同時保障勞工個人和集體的權利¹¹，具體的保護顯示在第 7 條保障勞工自我組織、組成、加入或協助勞工組織的權利（Employees shall have the right to self-organization, to form, join, or assist labor organizations¹²），以及為團體協商、相互幫助或保護的目的，而參與其他協同活動（engage in other concerted

⁹ 陳建文（2011），前揭註 7，頁 120-124。

¹⁰ 林良榮（1997），前揭註 8，頁 115-130。

¹¹ 29 U.S.C. §1.

¹² *Id.* §7.

activities for the purpose of collective bargaining or other mutual aid or protection)。

第 8(a)(1)條則規定當雇主妨礙、限制或脅迫勞工行使第 7 條所保障的權利時，將構成不當勞動行為 (It shall be an unfair labor practice for an employer--(1) to interfere with, restrain, or coerce employees in the exercise of the rights guaranteed in section 7¹³)。而第 8(a)(3)條則規定雇主對於勞工的聘僱、任期或其他勞動條件有歧視性待遇以鼓勵或減損勞工組織的成員 (by discrimination in regard to hire or tenure of employment or any term or condition of employment to encourage or discourage membership in any labor organization¹⁴)，同樣構成不當勞動行為。

從美國介紹勞動法的相關書籍中，有以工會接近公司組織 (union access to company property) 或以組織和選舉前活動 (organizational and preelection activity) 中的雇主對於在企業內的工會和勞工活動的限制 (employer's restrictions on union and employee activity on employer's property) 稱之，介紹工會在進行相關宣傳行為時會面臨的不當勞動行為¹⁵，從中可以得知工會進行宣傳行為時，同樣受到國家勞工關係法的保障，且為實務上會面臨到的爭議。

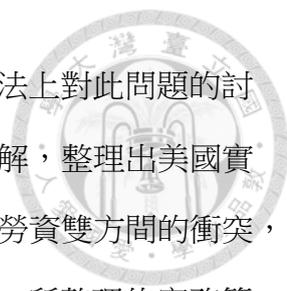
第二節 研究方法

由於美國自 1935 年通過國家勞工關係法，並開始施行不當勞動行為制度，至今累積大量的案例，且美國實務亦面臨到工會在進行宣傳行為時，

¹³ *Id.* §8(a)(1).於 1947 年塔虎托—哈利法案修正前為§8(1)。詳見第二章第二項內容。

¹⁴ *Id.* §8(a)(3).於 1947 年塔虎托—哈利法案修正前為§8(3)。詳見第二章第二項內容。

¹⁵ ROBERT A. GORMAN & MATTHEW W. FINKIN, BASIC TEXT ON LABOR LAW : UNIONIZATION AND COLLECTIVE BARGAINING, 229 (2nd ed. 2004); AMERICAN BAR ASSOCIATION SECTION OF LABOR AND EMPLOYMENT LAW, THE DEVELOPING LABOR LAW: THE BOARD, THE COURTS, AND THE NATIONAL LABOR RELATIONS ACT, 101(John E. Higgins, Jr. et al. eds., 6th ed. 2012).



會與雇主權利產生衝突的相似問題，而國內文獻就美國法上對此問題的討論，尚存有補充的空間。因此，本文希望從美國實務見解，整理出美國實務在面臨雇主禁止工會進行宣傳行為時，實務如何處理勞資雙方間的衝突，以及如何建立出工會宣傳行為的合法性原則的判斷標準。所整理的實務範圍包含國家勞工關係委員會（National Labor Relations Board, NLRB）所作出的裁決，和當雇主或工會方上訴至上訴巡迴法院時，上訴巡迴法院所作的判決，以及聯邦最高法院所作的判決。裁決和判決的內容包含雇主禁止勞工招募拉票、發放傳單、穿戴工會徽章、使用雇主設施，及雇主禁止非受僱的工會組織者或工會代表，進入到雇主的公司或工廠，進行招募拉票或發放傳單。

第三節 本文架構

為從美國實務見解，整理出美國實務在面臨雇主禁止工會進行宣傳行為時，如何處理兩者間的衝突，以及如何建立出合法性原則的判斷標準，並提出台灣是否能作為參考，或應如何參考。本文第二章將先從美國工會發展的歷史、法制、制度進行介紹，以了解美國的背景資料，以及此背景資料如何影響到美國工會的宣傳行為。而在工會進行宣傳行為時，又與雇主發生何種衝突，成為美國實務在處理此類型的不當勞動行為所面臨的核心爭議。第三章將先討論受僱者勞工進行宣傳行為時面臨的不當勞動行為，包含禁止招募拉票、禁止發放傳單、禁止穿戴工會標誌以及禁止使用雇主設施，並整理出美國實務所認為的合法性判斷標準。第四章則討論非受僱者的工會組織者或工會代表在進行宣傳行為時，面臨到的主要爭議為非受僱者是否能進入到雇主的公司或工廠，本章將整理美國實務面臨此爭議所提出的合法性判斷標準。在了解美國實務如何就受僱者及非受僱者的宣傳

行為提出判斷標準後，第五章將討論台灣是否能參考美國實務見解，或於參考時是否應有所修正。



第二章 美國工會與組織活動中之宣傳行為



美國工會發展具有其特殊性，隨著工會的持續活動，在社會、經濟環境以及工會領導人的倡導下，團體協商（collective bargaining¹⁶）成為美國工會所致力之核心目的¹⁷。1935 年制定的國家勞工關係法，象徵美國政府正式由一聯邦法案介入勞資間的團體協商，成為形塑近代美國勞資關係的重要推手。因此，美國的工會發展在國家勞工關係法的介入後深受影響，該法對於團體協商提供一定的保障與規範。其中，針對團體協商資格所規定的工會承認（union recognition）制度，實際上影響著工會組織活動中的宣傳行為¹⁸。因此，本章將從美國工會發展的歷史，簡述工人如何開始組成工會展開集體行動，而在國家勞工關係法的訂定後，工會承認制度如何影響工會常見的宣傳行為，宣傳行為又與雇主產生何種衝突，為本章所欲論述的核心。

第一節 團體協商（collective bargaining）作為美國工會之核心內容

第一項 美國工會發展與團體協商

一、早期工會發展

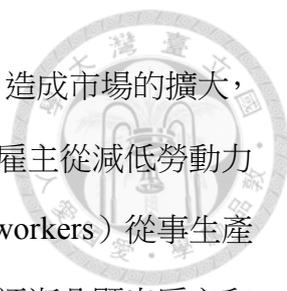
美國在 18 世紀中葉時，當時的商品製造方式仍屬小規模，通常由師傅即雇主僱用幾位熟練工人（journeyman）及學徒共同生產商品，當時的雇主和熟練工人的利益大致上是相同的，因此熟練工人之間雖有組織，但著重於成員間的互助、財源支持等功能，與現代意義的工會稍有不同¹⁹。

¹⁶ collective bargaining 一詞源自 Beatrice Webb 於 1891 年所著之 *The Cooperative Movement in Great Britain*，又於 Sidney Webb 和 Beatrice Webb 於 1897 年所著之 *Industrial Democracy* 一書中闡明之，往後逐漸受到各國的使用。詳見 NEIL W. CHAMBERLAIN & JAMES W. KUHN, *COLLECTIVE BARGAINING* 1 (2d ed. 1965); 吳育仁（2003），〈美國勞資集體協商政策中經營管理權和工作權之界線：從協商議題之分類與法律效果觀察〉，《臺大法學論叢》，32 卷 1 期，頁 82。

¹⁷ 詳見本章第一節內容。

¹⁸ 詳見本章第二節及第三節內容。

¹⁹ ROBERT L. SAUER & KEITH E. VOELKER, *LABOR RELATIONS: STRUCTURE AND PROCESS* 26 (2d ed. 1993).



19 世紀以後，批發市場的出現以及運輸交通的改善，造成市場的擴大，使得商店間的競爭產生，增加需要降低成本的壓力，使雇主從減低勞動力成本著手，改聘僱女性、小孩或非技術工人（unskilled workers）從事生產以降低勞動力成本，讓熟練工人的勞動處境受到威脅，逐漸凸顯出雇主和熟練工人間的利益衝突。因此熟練工人集體開出價目表或價格比率，彼此約束不得接受低於此標準的工作條件，並要求雇主要滿足所開出的水準，否則不會為其工作，此為團體協商的早期樣貌，罷工也開始成為工人的手段²⁰，然而此時的團體協商並不真正包含談判的過程，僅是一方以其經濟實力決定薪資水準，並無妥協的空間²¹。

1827 年組成的機械工聯合協會（Mechanics' Union of Trade Associations），是首度將不同職業聯合起來的組織，顯示出不論是何種職業的工人，都因皆為受薪階級而擁有相似的利益和問題，導致他們轉向提出政治性的主張。惟此方式對於當時的工人處境並無法產生顯著的改善，因此工人仍傾向採取團體協商的方式增進工人的經濟利益²²。此時期，當雇主及工人兩方都有組織的情形時，以及在資產規模較大的工廠，開始出現包含協商精神的團體協商案例，雇主和工人雙方逐漸累積對團體協商的經驗。19 世紀中期以後，團體協商的本質和義務逐漸持續性、系統性的出現，然而當勞資任一方具有明顯的優勢時，單方面談判的情況仍時常出現²³。

²⁰ *Id.* at 26, 27.

²¹ CHAMBERLAIN & KUHN, *supra* note 16, at 6, 7. 此時期工人的團結行為被認為是一種對貿易限制的違法結合，對雇主間的自由競爭造成傷害，雇主因此尋求法院的救濟，1806 年的費城鞋匠案（The Philadelphia Cordwainers case），即為法院將刑事陰謀理論（criminal conspiracy doctrine）適用於工人團結行為上的著名案例。19 世紀時也確實有許多法院判決認定工人聯合要求增進薪資和改善工作環境為非法的刑事陰謀罪。詳見 *Id.* at 27; WILLIAM B. GOULD IV, A PRIMER ON AMERICAN LABOR LAW 9-10 (5th ed. 2013). 中文文獻詳見 WILLIAM B. GOULD IV (著)，焦興鎧（譯）（1996），《美國勞工法入門》，頁 13-15，台北：國立編譯館。

²² SAUER & VOELKER, *supra* note 19, at 28, 29.

²³ CHAMBERLAIN & KUHN, *supra* note 16, at 15-27.



工會的單方面談判遭到許多反制，認為這種工會的單方面強制力量，不適合於一個合作的社會，希望以團體協商式的談判取代之。因此雇主對工會的反抗，使其結合成組織，在對抗工會罷工和工會成員黑名單的流傳方面提供互助，以逐漸瓦解工會的組織。此外，由於內戰（Civil War）²⁴後期各產業的全國性工會增加，新的組織者認為地方性工會的單方面行動一方面造成負面的公共印象，一方面會造成財務的負擔。上述因素使得全國性工會開始對地方性工會的罷工行為設下限制，仲裁（arbitration）制度亦逐漸受到推廣，團體協約更加得到接受和使用²⁵。

除了以職業別區分的全國性工會之外，試圖將所有工人和工會團結在同一組織下的嘗試也在此時期出現，1866 年成立的全國勞工工會（The National Labor Union）和 1869 年成立的勞工互助集團（Knights of Labor）為當時較有勢力的兩個組織，組織的領導者提倡以政治行動對社會進行改革，然而當時的工人所看重的是短期行動和團體協商以改善他們的生活，所以該二組織皆因缺乏足夠的支持而終告消逝²⁶。

二、美國勞工聯合會（American Federation of Labor）對團體協商的推廣

1886 年，25 個全國性工會組成美國勞工聯合會（American Federation of Labor, AFL），成為影響深遠的美國勞工組織。Samuel Gompers 為美國勞工聯合會的第一位主席，亦為美國工人運動史上的重要人物之一，領導美國勞工聯合會長達 38 年之久，深深影響工會運動的方向²⁷。美國勞工聯合會作為一個分權的組織，每個會員工會可以自行決定協商目標和內部政策。此外，聯合會認為只應有一個工會代表某職業別的工人，不應有別的

²⁴ 發生於 1861 到 1865 年間。

²⁵ CHAMBERLAIN & KUHN, *supra* note 16, at 31-34.

²⁶ SAUER & VOELKER, *supra* note 19, at 31.

²⁷ 關於 Samuel Gompers 的個人理念對於美國工會運動的影響，詳見許繼峰（2009），〈Samuel Gompers 務實主義對美國工運之影響〉，《止善》，6 期，頁 61-74。

工會越過這道管轄界線，以免雇主因為工會間的競爭獲得協商上的優勢，故傾向成立以職業類別為區分的工會，卻也造成對於半技術工人（semiskilled workers）和非技術工人的漠視²⁸。

另外，聯合會強調要採行經濟性行動去追求工人的利益，而非遠程的改革目標，務實的透過團體協商的方式，達到立即、短期的經濟上成效，而罷工就是一個有效的武器。對於和政黨間的關係，聯合會認為不應長期的與其中一方結盟，端視哪一個政黨的政策有利於勞工，而當政治行動有利於工人利益時，工會也應當成為壓力團體以造成影響。聯合會所樹立的工人運動路線，使得團體協商成為工人運動的主要機制，此運動策略不僅符合美國的社會經濟情況，也為工人帶來利益，因此使工會得以維持一段穩定的成長²⁹。

然而，由於美國勞工聯合會對於非技術工人的忽視，給予基進和社會主義理想者組織非技術工人的機會，他們領導並組織了幾場罷工和示威，卻因經常涉及暴力行為，使其不易被接受。其中較有名的組織為 1905 年成立的世界產業工人聯合會（Industrial Workers of the World），其核心理念在於工人階級的鬥爭，目標為推翻資本主義社會，認為長期的使用團體協商只是在與現行制度合作。其基進的信念和行動，隨著組織對於美國加入第一次世界大戰的積極反對後，政府逮捕組織的領導者，使得該組織近乎消失³⁰。

之後，工人運動間發生對於組織全國性的產業工會與否的爭論，產業工會將涵蓋同一產業中不論其職業或技術程度為何的所有工人，此舉違反美國勞工聯合會一向以組織職業工會為主的立場，因此導致 1938 年，產業勞工組織（Congress of Industrial Organizations, CIO）的成立。美國勞工聯

²⁸ SAUER & VOELKER, *supra* note 19, at 34.

²⁹ *Id.* at 34; ARTHUR A. SLOANE & FRED WITNEY, LABOR RELATIONS 56-58 (13th ed. 2009).

³⁰ SAUER & VOELKER, *supra* note 19, at 36, 37.

合會在面臨產業勞工組織的壓力下，為鞏固組織的地位，也調整其政策方向，開始組織產業工會，使得兩方成為競爭關係。產業勞工組織雖在工會的組織型態上有所差異，然而其工會運動的基本原則仍是主張團體協商為主要方向，與美國勞工聯合會並無太大不同³¹。

團體協商在 19 世紀末以後，隨著協商次數的增加，逐漸廣泛的得到接受，某些成功協商案例的出現往往成為推動力之一，對於協商程序不再感到陌生，地方性或全國性規模的團體協商皆已出現³²。團體協商在美國勞工聯合會的推廣，以及往後法制化的保護之下，成為美國勞資關係中的重要環節之一。

第二項 美國法制與團體協商

一、國家勞工關係法制定前³³

在第一次世界大戰時期，由於受組織的工人已成為不可忽視的力量，當時的總統 Thomas Woodrow Wilson 為避免工人運動會成為國家投入戰爭時的阻礙，雖然美國勞工聯合會當時已承諾支持參戰，然而 1917 年仍發生

³¹ *Id.* at 39-41; SLOANE & WITNEY, *supra* note 29, at 67-69.

³² CHAMBERLAIN & KUHN, *supra* note 16, at 35.

³³ 早期的美國工會活動，不僅有來自雇主和政府的壓制，也遭遇許多來自司法的阻礙，除了法院曾將刑事陰謀理論適用於工人的團結行為（直到 1842 年的麻州最高法院 *Commonwealth v. Hunt* 一案後，刑事陰謀理論方逐漸不再使用於打擊工會組織），1880 年代以後，當罷工或糾察行為（*picketing*）發生時，雇主對於禁制令（*injunction*）的使用成為對抗工會的重要武器。此外，1890 年的薛曼反托拉斯法（*Sherman Antitrust Act of 1890*），該法原是針對企業的聯合壟斷行為，雇主則認為工會組織所產生的經濟壓力也會造成壓抑雇主間競爭的效果，同樣違反了該法的立法目的，美國聯邦最高法院在 *Loewe v. Lawlor* 案中，首次處理反托拉斯法是否適用於勞工，該案涉及一項由北美製帽者聯合會（*United Hatters of North America*）所發起的續發性杯葛行為（*secondary boycott*），杯葛的對象不僅是該公司也包含消費的顧客，聯邦最高法院在本案中認為反托拉斯法應予以適用，該案的影響對於受組織的工人而言是一大傷害，尤其是該法所制定的三倍損害賠償金和刑罰規定。1914 年的克萊頓反托拉斯法（*Clayton Antitrust Act of 1914*）原本目的在於將工會排除適用於反托拉斯法，然而聯邦最高法院於 *Duplex Printing Press Co. v. Deering* 中對於該法的狹義解釋下，使得司法愈加介入工會活動，產生諸多負面影響。詳見 SAUER & VOELKER, *supra* note 19, at 35; GOULD, *supra* note 21, at 13-24; SLOANE & WITNEY, *supra* note 29, at 62-64. 中文文獻詳見焦興鎧（譯）（1996），前揭註 21，頁 16-32。

多次罷工，Wilson 總統因此設立國家戰時勞工委員會（National War Labor Board），針對無法透過協商程序所解決的紛爭，提供仲裁管道，政府也首次對工會保障其組織和團體協商的權利。然而在第一次世界大戰結束後，此戰時對工會的保障即被撤回³⁴。

1926 年通過的鐵路勞工法（Railway Labor Act³⁵）為第一個保障團體協商的聯邦法案，該法賦予鐵路工人組織的權利，並同時要求雇主有與工人所選出的代表進行協商的義務，由於鐵路具備公共利益，該法制訂的動機之一即為希望降低在重大產業中的勞資衝突³⁶。最高法院在 Texas and New Orleans Railroad Co. v. Brotherhood of Railway & Steamship Clerks³⁷案中，肯定對於勞工組織提供積極法律保護的國家勞工政策。1936 年時，該法的適用範圍擴展至航空產業³⁸，惟大多數的勞工仍無法適用該法的保障。

1932 年的諾里斯—拉瓜底亞法（Norris-LaGuardia Act³⁹），限制法院涉入勞資糾紛頒發限制命令（restraining order）或禁制令（injunction），同時明定黃犬契約（yellow dog contract）為違反公共政策的契約。該法可視為國家政策的重大轉變，認為所有勞工皆有結社的自由為公共政策，然而並未設計任何保障機制，該法去除過去法院加給工會的阻礙，隱含自由放任（laissez-faire）的政策態度，不過該政策方向隨即又出現重大轉變⁴⁰。

第一個試圖將鐵路工人所享有的利益廣泛適用於其他工人的法案，為 1933 年 Franklin D. Roosevelt 總統上任後所通過的國家工業復興法（National Industrial Recovery Act, NIRA），該法第 7 條明確規定勞工有組

³⁴ SAUER & VOELKER, *supra* note 19, at 37; SLOANE & WITNEY, *supra* note 29, at 61.

³⁵ 44 Stat. 577 (1926).

³⁶ CHAMBERLAIN & KUHN, *supra* note 16, at 42; SAUER & VOELKER, *supra* note 19, at 38.

³⁷ 281 U.S. 548 (1930).

³⁸ MICHAEL R. CARRELL & CHRISTINA HEAVRIN, LABOR RELATIONS AND COLLECTIVE BARGAINING: PRIVATE AND PUBLIC SECTORS, 61 (10th ed. 2013).

³⁹ 47 Stat. 70 (1932).

⁴⁰ GOULD, *supra* note 21, at 24-28; SLOANE & WITNEY, *supra* note 29, at 65. 中文文獻詳見焦興鏗(譯) (1996)，前揭註 21，頁 31-36。

織及選出代表與雇主進行團體協商的權利，該條款促使工人運動的復甦，工會會員人數出現大幅度的提升，然而該法並未規範雇主承認工會的相關制度，許多雇主因而拒絕承認工會，使得該法保障工會的成效受限，且聯邦最高法院在 1935 年時，於 *Schechter Poultry Corp. v. United States*⁴¹案中宣告該法違憲⁴²。

二、國家勞工關係法的制定

1935 年通過的國家勞工關係法⁴³，或稱為華格納法（Wagner Act），該法不僅明文保障多數私部門勞工組織工會及罷工的權利，並創設一聯邦機構，即國家勞工關係委員會（National Labor Relations Board, NLRB），該委員會可裁定雇主是否構成不當勞動行為，並負責舉辦工會選舉，以多數決決定合宜單位（appropriate unit）⁴⁴中的排他性協商代表（exclusive bargaining representative）⁴⁵，雇主須與之進行團體協商，並負有誠信協商（the duty to bargain in good faith）⁴⁶的義務。當時有許多雇主認為該法會如同國家復興法般受到違憲宣告，然而聯邦最高法院在 1937 年的 *NLRB vs. Jones and Laughlin Steel Company*⁴⁷案中，認定該法合憲，從此團體協商

⁴¹ 295 U.S. 495 (1935).

⁴² SAUER & VOELKER, *supra* note 19, at 38, 39; SLOANE & WITNEY, *supra* note 29, at 65; CARRELL & HEAVRIN, *supra* note 38, at 62, 63.

⁴³ 49 Stat. 449. 29 U.S.C. §§151-169.

⁴⁴ 合宜單位是指一群相互間有群體利益，且可合理的為團體協商目的而被視為一個團體的勞工，在國家勞工關係法第 9(b)條的規定下，是由國家勞工關係委員會依據個案情形認定之。詳見 GOULD, *supra* note 21, at 63-71. 中文文獻詳見焦興鎧（譯）（1996），前揭註 21，頁 52-58。

⁴⁵ 國家勞工關係法第 9(a)條的規定下，當合宜單位內的勞工以多數決選出團體協商代表時，則該代表成為該合宜單位內所有勞工的協商代表，即為排他性協商代表。詳見 CARRELL & HEAVRIN, *supra* note 38, at 154; 林祖佑（2014），《美國排他性協商代表制之研究及對台灣之啟示》，國立臺灣大學科際整合法律學研究所碩士論文。

⁴⁶ 國家勞工關係法第 8(d)條規定勞資雙方的談判代表須於適當的時間，依誠信方式進行協商。詳見 GOULD, *supra* note 21, at 199-201. 中文文獻詳見焦興鎧（譯）（1996），前揭註 21，頁 192-194。

⁴⁷ 301 U.S. 1 (1937).

在美國勞資關係中，成為確立的合法制度，該法也因此成為形塑美國近代私部門勞資關係的重要法案，使工會在法律的保障下得以快速成長⁴⁸。

國家勞工關係法對工會的保障意在平衡勞資雙方的協商能力，然而在第二次世界大戰後，罷工襲捲許多產業，使勞資關係陷入動盪，工會因此被視為過於強大的勢力，國家勞工關係法在此時期被認為過度偏袒工會。適逢共和黨成為國會的多數黨，1947 年時通過勞資關係法（Labor-Management Relations Act, LMRA⁴⁹），即塔虎托—哈利法案（Taft-Hartley act），該法除了對於國家勞工關係委員會進行改制外⁵⁰，增加對於雇主及個別勞工的保障，新增工會的不當勞動行為，且工人可以透過選舉剝奪工會的資格，並賦予政府在國家面臨緊急情況時，干預罷工的權力。因此，該修正法案招來大多數工會人士的反彈，認為是工人權利的一大倒退⁵¹。

該修正法案促使美國勞工聯合會和產業勞工組織合併為美國全國勞工聯合總會（AFL-CIO）⁵²，於該總會成立不久後，又迎來一次修正法案，即 1959 年的勞資報告及公開法（Labor-Management Reporting and Disclosure Act, LMRDA⁵³），又稱為藍尊—格利芬法（Landrum-Griffin Act），該法試圖強化工會的內部民主，要求工會需負擔揭露資訊的義務，明定工會會員的權利，並制定工會內部選舉和懲處的規則，同時新增不當勞動行

⁴⁸ SAUER & VOELKER, *supra* note 19, at 39.

⁴⁹ 29 U.S.C. §§141-197.

⁵⁰ GOULD, *supra* note 21, at 38-40. 中文文獻詳見焦興鎧（譯）（1996），前揭註 21，頁 42-44。

⁵¹ SAUER & VOELKER, *supra* note 19, at 42, 43; SLOANE & WITNEY, *supra* note 29, at 72.

⁵² SAUER & VOELKER, *supra* note 19, at 43.

⁵³ 73 Stat. 519 (1959).

為的類型⁵⁴。於 1974 年時，國會對國家勞工關係法又再次修正，增加適用範圍及工會的不當勞動行為，至此即為國家勞工關係法的樣貌⁵⁵。



第二節 國家勞工關係法的工會承認（union recognition）制度

第一項 制度背景

「承認（recognition）」是指一方正式接受他方作為特定範圍內的協商代表，清楚的表明願意與他方，以談判雙方皆可接受的協約為目的而協商，為團體協商的程序中，滿足協商義務（duty to bargain）的首要基本行為，亦即若無「承認」此一程序，則無團體協商可言。從工會方而言，承認雇主或雇主團體為談判對象鮮少有所爭議，然而當雇主方要承認工會作為其員工或工會成員的談判代表時，則經常引發許多問題，少有雇主願意輕易的承認工會，也因此成為許多國家早期工會的困境，而該困境會因為各國在政治、產業關係制度和環境，以及團體協商結構上的差異，造成各國處理方式的不同⁵⁶。在美國，雇主對於承認工會的反對尤其激烈，因此在經歷長期且眾多的工會承認爭議後，美國相較於其他地區對於此項爭議介入較深⁵⁷，也成為第一個將工會承認（union recognition）制度法制化的國家⁵⁸。

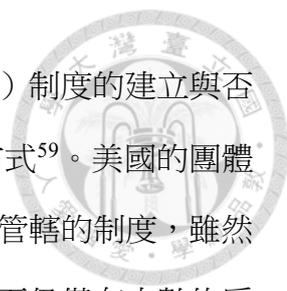
⁵⁴ SAUER & VOELKER, *supra* note 19, at 44; SLOANE & WITNEY, *supra* note 29, at 74; CARRELL & HEAVRIN, *supra* note 38, at 67, 68.

⁵⁵ 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 464-465，台北：元照。

⁵⁶ INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, COLLECTIVE BARGAINING IN INDUSTRIALISED MARKET ECONOMIES 51, 52 (4th ed. 1981); Alan Gladstone & Muneto Ozaki, *Trade Union Recognition for Collective Bargaining Purposes*, 112 INT'L LAB. REV. 164, 165 (1975).

⁵⁷ INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, *supra* note 56, at 52.

⁵⁸ 在比較法上，工會承認制度可分為自願（voluntary）和強制（compulsory）承認，例如英國於 2000 年施行的就業關係法（the Employment Relations Act）即採自願承認為主，強制承認為輔的設計。詳見吳育仁（2011），〈美國工會承認之法律政策—陷入制度性困境？〉，《臺灣民主季刊》，8 卷 1 期，頁 134-137。



工會運動的力量、分配工會管轄（union jurisdiction）制度的建立與否以及團體協商架構，都可能影響處理工會承認爭議的方式⁵⁹。美國的團體協商主要發生於企業層級，工會內部有其有效劃分工會管轄的制度，雖然19世紀末的美國，團體協商開始受到較廣泛的接受，然而仍僅有少數的雇主願意進入協商而承認工會，在某些協商案例中，是由於工會力量和公共壓力才使協商得以產生，許多雇主仍對工會採取反抗的行動⁶⁰。另外，國家勞工關係法通過的背景，正值工會的衰弱，由於經濟蕭條和持續的高失業率，使工會難以發揮其經濟力量，而美國勞工聯合會和產業勞工組織間的爭議，使得工會運動無法匯聚成團結的經濟或政治勢力，因此雇主自願承認工會的情況難以發生。

因為上述的背景，使得許多人認為壟斷的資本勢力已過度龐大，工會承認制度可作為反制的力量，國家勞工關係法亦旨在利基於團體協商的自由，以促進經濟上的平等，當時工會運動的主力僅關注於勞動條件的保障，並未動搖到資本主義的原則。此外，工會承認制度中的選舉程序，即試圖營造出實驗室條件（laboratory conditions），使勞工得以自由的傳達出勞工的多數決定⁶¹。

綜上所述，由於工會力量的限制，多數的雇主不願意承認工會作為團體協商的談判代表，為平衡勞資雙方的差距，並促進團體協商的發展，藉此達到資本主義的良性發展，以及結合美國式的民主制度設計，給予勞工選擇的管道，在此背景下，造就出美國國家勞工關係法中所建立的工會承認制度。

⁵⁹ 有認為有力且團結的工會運動、分配工會管轄制度的建立和產業層級的團體協商架構，相較於弱小的工會運動、競爭工會的多樣和企業層級的團體協商，在工會承認方面產生的問題較小。詳見 Gladstone & Ozaki, *supra* note 56, at 165.

⁶⁰ *Id.* at 166, 167; CHAMBERLAIN & KUHN, *supra* note 16, at 36.

⁶¹ Richard Townshend-Smith, *Trade Union Recognition Legislation - Britain and America Compared*, 1 LEGAL STUD. 191-193 (1981); 吳育仁（2011），前揭註 58，頁 142。



第二項 制度內容

為讓勞工能夠在競爭工會間選擇其代表進行團體協商，且避免因為雇主打拒絕承認工會後，所帶來的例如罷工、負面的勞資關係等爭端，也意圖避免發生相同工作場域的相同工作有不同勞動條件的情形。因此，合宜單位中由多數勞工選出的工會，為該單位中所有勞工的排他性協商代表，雇主除須承認以外，更有與之誠信協商的義務。故美國的工會承認制度含有四項重要原則，第一，該決定是基於多數決（rule of majority），第二，取得多數支持的工會獲得排他性協商代表的權利，第三，協商代表有義務代表全體勞工而非僅代表工會會員進行協商，第四，雇主必須承認多數勞工支持的工會為合宜單位內所有勞工的協商代表⁶²。

美國的工會承認制度仍有自願承認（voluntary recognition）存在的空間。自願承認是由雇主認知到工會的多數地位，而同意工會作為合宜單位內的團體協商代表⁶³。自願承認並沒有法定程序，也較為罕見，通常工會要能夠證明多數勞工簽署工會會員卡（union card），且雇主的拒絕可能會導致負面的公共形象，才有可能出現自願承認的案例⁶⁴。除了雇主較少願意對工會自願承認以外，此種承認方式也易遭受到挑戰，例如該工會是否為雇主所支配，是否真正得到多數勞工的支持，且當有競爭工會出現時，將產生代表權的問題，則雇主將有構成國家勞工關係法第 8(a)(1)和 8(a)(2)⁶⁵ 條不當勞動行為的可能⁶⁶。

⁶² INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, *supra* note 56, at 52, 53.

⁶³ 吳育仁（2011），前揭註 58，頁 143-144。

⁶⁴ JOHN GODARD, TRADE UNION RECOGNITION: STATUTORY UNFAIR LABOR PRACTICE REGIMES IN THE USA AND CANADA 12 (2004).

⁶⁵ “to dominate or interfere with the formation or administration of any labor organization or contribute financial or other support to it: Provided, That subject to rules and regulations made and published by the Board pursuant to section 6 [section 156 of this title], an employer shall not be prohibited from permitting employees to confer with him during working hours without loss of time or pay”

⁶⁶ GORMAN & FINKIN, *supra* note 15, at 53.



在許多的情形下，工會可能更傾向透過國家勞工關係法第 9 條的法定確認（statutory certification）程序取得協商代表權，因為比起非正式的獲得承認，透過法定程序將可以得到法定的保障⁶⁷。法定確認制度是由 NLRB 依據同法第 9 條所賦予的法定權限，舉辦選舉以確認合宜單位內的排他性協商代表權，選舉過程的重要內涵即為多數決原則，由多數勞工的支持以決定由哪一個工會代表其利益，或決定不願意工會作為其代表，並透過 NLRB 的各地區辦事處⁶⁸所舉辦的秘密投票（secret ballot），以確保勞工的選擇自由（freedom of choice），勞工的選擇應在能夠免於來自雇主或工會的壓力，且得到充分資訊的情況下作出，藉此實現多數治理的理念⁶⁹。

選舉過程的開始須透過申請（petition）的提出，工會、勞工和雇主皆可依法提出申請⁷⁰，當勞工或工會提出申請時，NLRB 要求必須提供利益證明（showing of interest），即要能夠出具 30% 的勞工的授權，通常是以勞工簽署授權卡（authorization card）或會員卡（membership card）以茲證明，此要求是為確保選舉機制的進行不會造成資源的浪費。之後，地區辦事處將會派員針對委員會是否有管轄權、該合宜單位內是否有協商代表權爭議及申請時間是否適當⁷¹等事項進行調查。此時，地區辦事處會鼓勵勞資雙方進行合意選舉（consent election），在合意選舉的情形下，勞資雙方就選舉日期、地點、投票者名單⁷²及其他爭議事項達成協議，便可直接進行選舉。若雙方無法達成協議，則地區辦事處將舉辦正式的聽證（hearing）

⁶⁷ Gladstone & Ozaki, *supra* note 56, at 172; GORMAN & FINKIN, *supra* note 15, at 54.

⁶⁸ 自 1961 年以後，國家勞工關係委員會將舉辦工會選舉的權限交由各地區辦事處的地區主任（regional director），詳見 GORMAN & FINKIN, *supra* note 15, at 54.

⁶⁹ GOULD, *supra* note 21, at 74. 中文文獻詳見焦興鎧（譯）（1996），前揭註 21，頁 60。

⁷⁰ 29 U.S.C §159(c)(1)(A), §159(c)(1)(B).

⁷¹ 有關選舉期間的規定，詳見 GORMAN & FINKIN, *supra* note 15, at 69-77.

⁷² 關於勞工的投票資格認定，詳見 *Id.* at 57-63.

程序，地區主任將就管轄權、合宜單位、代表權爭議等問題進行處理和決定，並可能命令進行選舉並確任投票者名單或駁回選舉的申請⁷³。

除了確認選舉之外，國家勞工關係法在修法後新增解除確認選舉⁷⁴，同樣適用確認選舉的利益證明要求、地區辦事處舉行聽證及選舉程序，當勞工對於一個經過確認為協商代表的工會質疑其代表多數的地位，則可提出解除確認選舉的申請，惟仍須遵守選舉期間的規定。

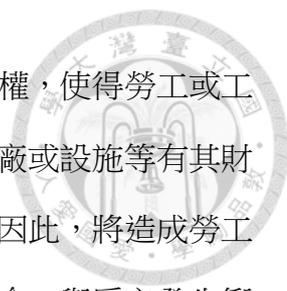
第三節 與雇主產生衝突之工會宣傳行為

由前述可知，為達到團體協商的目的，工會須先受到承認為協商代表，然而受到雇主自願承認的情形稀少，且受到的法令保障亦較不周全，因此工會需透過選舉程序，取得多數勞工的支持後，正式得到協商代表的確認。提出選舉申請時，需提出合宜單位內有 30% 的勞工希望能舉行選舉，因此為爭取勞工的支持並簽署授權卡，工會必須透過組織行為使勞工獲得工會的資訊，才能達到申請選舉的門檻，也才有機會贏得確認選舉成為協商代表。

而工會使勞工取得資訊的方式，可以透過口頭上的交流或發文宣、傳單，說服勞工簽署授權卡，而透過電子郵件寄送訊息也成為現今有效且便利的方法之一。另外，由於美國工會有組織龐大的全國性總工會，個別工廠或公司要組織工會時，通常會有上級工會的協助，專職的工會幹部進行宣傳行為的情形亦常出現。因此，宣傳行為的行使主體可能是雇主所聘僱的勞工，或是非雇主聘僱的工會幹部。

⁷³ *Id.* at 55-57.

⁷⁴ 29 U.S.C §159 (c)(1)(A)(ii).



由於國家勞工關係法第 7 條所保障的勞工自我組織權，使得勞工或工會幹部應有權進行宣傳行為。然而，雇主對於公司、工廠或設施等有其財產權，對於其事業經營的確保和掌控亦為雇主的權利。因此，將造成勞工或工會幹部與雇主間，產生權利的衝突。以下將分別簡介，與雇主發生衝突的常見宣傳行為。

第一項 招募拉票 (solicitation) 和發放傳單 (distribution)

招募拉票是指勞工或非勞工的工會幹部，透過口頭上的對話，遊說其他勞工支持工會，過程中經常會發放授權卡，而實務上將此行為視為招募拉票的一環⁷⁵。發放傳單是指勞工或非勞工的工會幹部，透過發放工會的傳單、小冊子等文宣刊物，向勞工傳達工會的訊息。雇主經常將禁止招募拉票和禁止發放傳單規定在同一規則當中，但實務在判定禁止招募拉票和發放傳單規定的合法性時，仍有其原則上的差異，因此在本文第三章整理美國實務對招募拉票和發放傳單的合法性判斷標準時，會將兩個行為分開討論。

招募拉票和發放傳單皆涉及訊息的傳遞，美國實務見解⁷⁶認為，國家勞工法第 7 條保障的權利，應涵蓋至勞工之間可以就自我組織權的事項，進行有效的溝通交流，亦即溝通交流的自由 (the freedom to communicate)，為勞工能夠有效行使國家勞工關係法第 7 條權利的重要元素。然而，雇主也擁有其財產權和經營權的利益，包含雇主有權利維持其事業的生產和紀律，當雇主禁止勞工招募拉票或發放傳單時，卻又侵害勞工行使其自我組織權。因此，兩方的權利應進行調和，則可能出現有一方的權利需有所犧牲，與另一方的權利共存的情形。

⁷⁵ DAVID E. STRECKER, LABOR LAW : A BASIC GUIDE TO THE NATIONAL LABOR RELATIONS ACT 59 (1st ed. 2011).

⁷⁶ Beth Israel Hospital v. NLRB, 437 U.S. 483(1978), at 491.



第二項 穿戴工會標誌 (union insignia)

穿戴工會標誌對工會而言可以增強團體的凝聚力，鼓勵其他勞工加入工會，也可以顯示出工會的號召力。對勞工個人而言，可以彰顯自己在組織中的角色。因此，穿戴工會標誌可以確保勞工是受到工會組織的保障，而工會組織是致力於保護勞工的權利、經濟利益和尋求工作上的尊嚴⁷⁷。實務上亦承認穿戴工會標誌的行為受到法律的保障，包含配戴工會徽章、工會胸針、張貼標語在身上、身穿有工會標誌、標語的衣服或帽子。

穿戴工會標誌也具有溝通交流的功能。然而，雇主也有權利維護其事業的生產紀律，為了其事業的經營，雇主也可以制定合理的服儀規定。因此當雇主限制勞工穿戴工會標誌時，即侵害勞工的工會活動，因此雙方間的權利應如何平衡，則為此處面臨的問題。

第三項 使用雇主設施

同樣為進行工會的宣傳，工會也會透過公佈欄和電子郵件系統的方式，希望能有效且快速的讓勞工接收到工會的資訊，然而公司或工廠的設施是由雇主所有，雇主對其財產的使用有管理的權利。因此，當雇主禁止以公會事務為由使用公佈欄、電子郵件系統等設施時，是否會對工會宣傳行為有不當的限制，造成勞工權利的侵害，為此時會面臨的衝突。

第四項 進入公司或工廠

工會組織者有其專業訓練和組織經驗，往往在工會組織活動中扮演重要角色，然而工會組織者並非雇主所聘僱的勞工，在進行宣傳行為時，會

⁷⁷ John W. Jr. Teeter, *Banning the Buttons: Employer Interference with the Right to Wear Union Insignia in the Workplace*, 80 KY. L.J. 379 (1991).

有進入到公司或工廠招募拉票或發放傳單的情形。實務亦指出，自我組織權需憑藉在勞工能從他人得知自我組織權的優勢⁷⁸，然而公司或工廠為雇主所擁有的財產權，當雇主禁止工會組織者的進入，是否會讓勞工失去與工會溝通交流的機會，為此問題的爭議之處。

⁷⁸ NLRB v. Babcock & Wilcox Co., 351 U.S. 105(1956), at 113.

第三章 禁止受僱者的宣傳行為之不當勞動行為

工會要能如何順利向欲組織的勞工進行宣傳和招募，此過程也會涉及如何向勞工取得聯繫，常見的方法可能有發放傳單、寄發電子郵件或是口頭宣講等等，而在上述過程當中，往往難以避免會侵入雇主的財產權範圍（例如在公司或工廠內發放傳單、遊說其他勞工簽署授權卡或加入工會等等），影響其設施、經營管理的權限，此際將產生的即是對工會宣傳行為給予保障後，與雇主經營權和財產權間所產生的衝突。

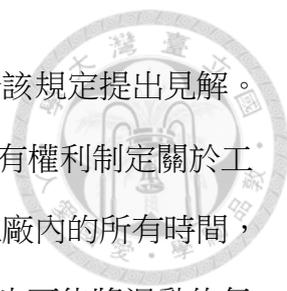
本章將透過檢視 NLRB 作成的相關裁決，及上訴至上訴巡迴法院、聯邦最高法院所作成的判決後，探討在國家勞工關係法所建構的不當勞動行為（unfair labor practice）概念下，美國實務如何處理工會宣傳行為，與雇主經營權和財產權的衝突。此外，由於宣傳行為的主體涉及受僱者與非受僱者，兩者所面臨的挑戰亦有不同，本章將先針對受僱者進行宣傳行為時，面臨的不當勞動行為進行討論，非受僱者進行宣傳行為時，所面臨的不當勞動行為將於下一章處理。

第一節 禁止招募拉票（No-solicitation）

第一項 實務初期見解

於 1939 年的 Midland Steel Products Company 案中，雇主解僱一名違反禁止招募拉票規定的勞工，雇主的規定包含禁止勞工在其自由時間內，於雇主的工廠範圍內招募工會會員，NLRB 雖對此規定有所懷疑，然在本案中 NLRB 在檢閱證據後，認為被解僱的勞工並未有招募拉票的行為，雇主是基於該勞工的工會會員身分而將其解僱，因此 NLRB 在本案中並未真正處理到該規定本身是否即構成不當勞動行為⁷⁹。然而上訴巡迴法院認定

⁷⁹ Midland Steel Products Company, 11 NLRB No. 112(1939), at 1219-1224.



本案中被解僱的勞工確實有招募拉票的行為外，並對於該規定提出見解。法院認為雇主有權利要求勞工在工廠內專心於工作，也有權利制定關於工作安全和效率的合理規範，該規範可以適用於勞工在工廠內的所有時間，招募拉票的行為即便發生在工作前或後的非工作時間，也可能將混亂的氣氛帶入工作時間，因此法院認為該規定是合理的，最後撤銷 NLRB 的裁定⁸⁰。

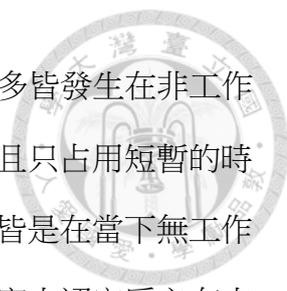
之後，NLRB 對於雇主設立禁止招募拉票規定本身，是否構成不當勞動行為作出見解。1941 年的 *William Davies Co., Inc.* 案中，NLRB 認為如果雇主禁止招募拉票的規定，言明針對工會的組織行為，此時要探討的問題是雇主的規定是為阻撓勞工的自我組織權，或是為維持生產和適當的紀律。在檢視雙方的證詞及證據後，NLRB 認為無證據顯示工會活動導致生產力的下降或影響紀律，雇主的禁止招募拉票規定不僅是只針對工會的招募拉票行為，對於其他的招募活動並未禁止，也未將該規定的適用限制在工作時間或工作場域之內，且制定的時間點是在工會開始組織活動以後，因此 NLRB 認為該規定是為損害工會活動⁸¹。上訴巡迴法院在本案中認為，雇主的規定言明針對工會的招募拉票和其他活動，已足以說明雇主對於勞工參與阻止活動的妨礙，構成不當勞動行為⁸²。

1943 年的 *Carter Carburetor Corporation* 案，雇主亦張貼針對工會的禁止招募拉票規定。此案中，NLRB 首先認為應考量雇主規定的內容為何，規定是如何被解釋和適用，以及為何有此規定。根據證據顯示該規定的解釋和適用確實僅針對工會，而允許其他目的的招募拉票，且該規定不僅針對工會的招募拉票，也禁止任何與工會相關的談話，所限制的時間包含至非工作時間及非工作區域。至於該規定是為阻撓工會或是為維持生產和紀

⁸⁰ *Midland Steel Products Co. v. NLRB*, 113 F.2d 800(1940), at 805, 806.

⁸¹ *William Davies Co., Inc.*, 37 NLRB No. 105(1941), at 4-7.

⁸² *NLRB v. William Davies Co., Inc.*, 135 F.2d 179(1943), at 181.

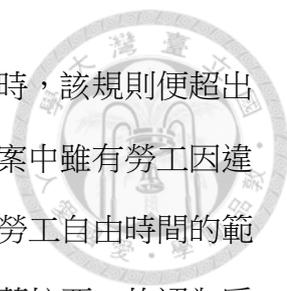


律，NLRB 認為在雇主張貼該規定之前，工會的活動大多皆發生在非工作時間與非工作區域，僅有少數情形發生在工作時間內，且只占用短暫的時間，而少數發生在工作區域內或工作區域附近的行為，皆是在當下無工作時發生，對於生產未造成影響。另外，由於 NLRB 在本案中認定雇主有支配其他工會的情形，因此 NLRB 認為雇主察覺新工會逐漸發展其勢力，使雇主受到威脅，方制定該規定，故雇主禁止招募拉票的規定構成不當勞動行為⁸³。上訴巡迴法院在本案中首先認為，雇主的規定雖然針對工會，但並未針對特定的工會，且雇主本來就不需要在一個規定裡涵蓋所有的招募拉票類型。另外，工作期間內的工會招募拉票若帶來糾紛、爭論而降低和諧，將影響到生產效率，則制定該規定並非不合理之舉。惟在本案中，法院認為雇主誤用該規定，使得該規定禁止所有關於工會的談話和工會活動，且證據足以證明張貼該規定的時間點及動機是對於新工會的敵意，因此構成不當勞動行為⁸⁴。

同樣也是針對工會的禁止招募拉票以及討論，雇主張該規定是基於誠信而制定，雇主應有權利要求廠內的勞工專心於工作，且規則制定當時處於工會間的競爭狀態，確實有勞工因而發生爭吵的紀錄，因此該規定也是為避免勞工之間的緊張氣氛。此外，雖然規定的文字是限於工會的招募拉票，實際上雇主的用意是涵蓋任何類型的招募行為，雇主僅曾經允許勞工因疾病或喪葬需要募集費用，或勞工參加團體健康保險時的招募活動。證據亦顯示出，勞工在工廠內是有休息時間，他們經常利用休息時間討論包含工會等各種主題。NLRB 基於上述事實認為，雇主的動機可以認定為是為維持工廠的紀律，實際上的操作也不只是針對工會的招募拉票，然而該規則的限制涵蓋至勞工的自由時間，因此 NLRB 認為當無證據顯示勞工

⁸³ Carter Carburetor Corporation, 48 NLRB No. 48(1943), at 378-381.

⁸⁴ Carter Carburetor Corporation v. NLRB, 140 F.2d 714(1944), at 716.



在自由時間時招募拉票或討論工會，會影響到工作表現時，該規則便超出維持紀律所需要的範圍，侵害勞工的自我組織權利。本案中雖有勞工因違反該規則遭到解僱，然而 NLRB 認為該規則是就限制到勞工自由時間的範圍內不合法，證據指出該名勞工是在工作時間內進行招募拉票，故認為雇主的解僱行為未違反國家勞工關係法⁸⁵。

另一針對工會的案件，為雇主禁止勞工於任何在廠區裡的時間內，進行工會的招募拉票或活動。雇主主張勞工多次在討論工會的相關話題時離開其崗位，且當時有不同工會處於競爭階段，因此才會針對工會進行規範。然而 NLRB 認為，並沒有證據顯示勞工因為談論工會而離開崗位，亦無證據證明勞工在午休或自由時間時，因工會活動會影響到生產或安全性，工會也沒有任何造成騷亂的傾向。此外，NLRB 發現雇主允許勞工在工作期間從事其他的招募活動，同時卻因為勞工在自由時間進行工會活動而予以訓斥和解僱。最終，NLRB 基於證據並未指出工會活動與其他活動有何差異，而能夠為維持效率、安全性和紀律而執行該規則，亦無證據正當化將該規則涵蓋至勞工的自由時間。因此，雇主制定和執行該規則侵害勞工受國家勞工關係法第 7 條保障的權利。因違反該規則，而將在自由時間招募拉票的勞工解僱之舉，NLRB 亦認定為不合法行為⁸⁶。

另外，雇主若是在工會剛開始進行組織，且雇主明知該情形時，方初次設立禁止招募拉票的規定，若雇主無法證明該規定的設立對於生產有所影響，也無法證明招募拉票的行為對於生產、效率或其他勞工有負面影響時，而該規定的第一次適用對象即為工會成員，並在無任何解釋或警告的情形下即將其解僱，則 NLRB 認為在此情形下，該規定的設立是為阻撓工會，當屬不合法⁸⁷。上訴巡迴法院認為，國家勞工關係法並未禁止雇主管制

⁸⁵ Scullin Steel Co., 49 NLRB No. 54(1943), at 408-421.

⁸⁶ United States Cartridge Co., 47 NLRB No. 115(1943), at 897-907.

⁸⁷ Denver Tent And Awning Co., 47 NLRB No. 76(1943), at 590-593.



在其財產權內的招募拉票行為，但管制應基於誠實信用（good faith）和與工廠或營業的效率有合理關係，不得僅是為了勞工的自我組織權。本案中，法院認為 NLRB 所做的結論若得到實質性證據（substantial evidence）的支持，即具備決定性，最終認可 NLRB 的裁決⁸⁸。

於之後的 *Peyton Packing Company* 案中，NLRB 更加詳細的指出，國家勞工關係法並未阻止雇主制定合理的規定，以規範勞工在公司上班時間的行為，既然工作時間應該工作，則雇主可以於工作時間內執行禁止招募拉票的規定，此時該規定應被推定為合法，除非可證明該規定的適用具有歧視性目的。然而在工作時間之外，勞工即便是在公司內，都應可以自由從事想做的活動，而無需受到不合理的限制，雇主在此情形下不應執行禁止招募拉票的規定，該規定應被推定為對於自我組織的不合理阻礙，除非能證明具有維持生產或紀律的特殊情況，使該規定有其需要。NLRB 認為此案的雇主並未提出證據，證明在本案中有任何特殊的情況，使雇主因為效率、紀律或生產的目的，而需要禁止勞工在自己的時間內招募拉票，且衡酌雇主在得知有招募拉票的情形時，並非第一時間處理，而是開始調查哪些勞工為工會會員，直到工會取得多數勞工的支持時，才開始執行該規定，因此認定雇主制定和執行禁止招募拉票的規定，是具有歧視性目的，雇主制定和執行該規定是為妨礙勞工的自我組織權⁸⁹。上訴巡迴法院則是從雇主執行該規定的角度出發，認為雇主調查勞工的行為非執行禁止招募拉票規定的一般程序，且調查後即解僱 9 名工會會員，執行該規定可說是基於歧視性的方式，考量到雇主對於工會展現的敵意，和該行為正值工會組織的時期，因此認可 NLRB 的決定⁹⁰。

⁸⁸ NLRB v. Denver Tent And Awning Co., 138 F.2d 410(1943), at 411.

⁸⁹ *Peyton Packing Company, Inc.*, 49 NLRB No. 119(1943), at 843-847.

⁹⁰ NLRB v. *Peyton Packing Co., Inc.*, 142 F.2d 1009(1944), at 1009, 1010.



由前述可見，雇主在制定禁止招募拉票的規定時，NLRB 最初是認為應檢視雇主的規定目的為何，是為削弱工會或是為維持紀律、生產或效率等目的，要使該規定具備合理性及必要性，最可能為利基於紀律、生產或效率等要求，則雇主應提出證據顯示出招募拉票的行為對於紀律、生產或效率等有負面影響。另外，若該規定在文義上和適用上皆針對工會行為，或雇主制定該規定的時間點正處於工會剛開始進行組織時，則可能佐證雇主是以削弱工會為目的。在 *Peyton Packing Company* 案中，NLRB 對於禁止招募拉票的規定明確提出一個推論，即雇主於工作時間內的禁止招募拉票規定，應被推定為合法，除非該規定的適用是具有歧視性目的，然而在工作時間之外的禁止招募拉票的規定，應被推定為對於自我組織的不合理阻礙，除非能證明具有維持生產或紀律的特殊情況。此一推論，在之後的 *Republic Aviation Corporation* 案得到聯邦最高法院的檢視，詳如第二項所述。

上訴巡迴法院的見解大多認為雇主是有權利管制勞工的招募拉票行為，也有權利避免影響到生產活動，而在個別案件中會再考量雇主的執行方式和時間點，是否為妨礙勞工的自我組織權，而認定雇主是否構成不當勞動行為。

第二項 *Republic Aviation Corp. v. NLRB*⁹¹

一、事實關係

本案的當事人雇主 *Republic Aviation Corporation* 為一家軍事飛機的製造商，雇主在廠內有任何工會活動以前，便禁止在其所有的廠區內進行任

⁹¹ *Republic Aviation Corp. v. NLRB*, 324 U.S. 793(1945).判決中尚處理到配戴工會服飾的類型，惟此處僅就招募拉票活動討論，配戴工會服飾的內容將於本章第三節討論。另外，*Le Tourneau Company of Georgia* 案因法院認為上訴巡迴法院於該所採之判斷與 *Republic Aviation Corporation* 案有所衝突，故合併審理，為此部分涉及發放傳單的行為，故於本章第二節討論。

何訴求拉票的活動。本案的當事人工會為 International Union United Automobile, Aircraft & Agricultural Implement Workers of America, UAW-CIO，自 1942 年開始組織勞工，於 1943 年後更加積極的活動⁹²。

本案起因於一位勞工 Stone，其於 1942 年加入工會以後開始在廠區外發放傳單，並利用自己的時間於廠區內散發工會申請卡（union application cards）招募會員，Stone 在一次於午餐時間內在工廠內發放工會申請卡後，受到主管的警告，認為他違反公司禁止拉票的規定，並表明再次違反將予以解僱，惟 Stone 堅持他的行為受到法律保障，故仍繼續在其非工作時間的午餐時間，於工廠裡招募其他勞工並分發工會申請卡，最後遭到解僱⁹³。

二、NLRB 見解

NLRB 認為證據顯示出，雇主確實未曾允許勞工在工作時間內招募拉票，但未曾有其他員工因為違反此規定而被解僱或懲處。在主管得知 Stone 開始有招募的行為時，歷經約一週的不作為，僅派員持續監督，直到 Stone 開始戴上工會徽章，並在主管親眼見到其招募會員的行為並在受警告仍持續為之後，才予以解僱。NLRB 認為在此情形下，主管對於 Stone 的行為投以高度關注，並對其行為有一週的不作為，歸因於對其進行工會活動的偏見，因此給予最嚴重的解僱處分⁹⁴。

雇主主張禁止拉票規定是為了避免勞工參與過多的活動，同時也是為了避免發生在勞工個人時間的拉票行為會逐漸入侵到工作時間。然而 NLRB 指出，由於該公司的多數勞工居住在離工廠距離較遠的地方，且分散各處，又長時間於廠內工作，在工廠內享用午餐亦是多數勞工所為，因此工廠確實是遊說勞工加入工會的理想地點，且雇主無法提出本案中有任

⁹² Republic Aviation Corporation, 51 NLRB No. 186(1943), at 1191.

⁹³ *Id.* at 1192, 1193.

⁹⁴ *Id.* at 1193, 1194.



何特殊情況，足以正當化阻礙勞工在工作時間以外於工廠內，行使受法律保障的組織、言論自由、行動自由等權利，雇主亦無法舉出工會成員在廠內有製造動亂或影響安全和生產⁹⁵。

綜合上述理由，NLRB 裁定認為，雇主在勞工的非工作時間適用禁止拉票的規定，是妨礙、限制和脅迫勞工行使國家勞工關係法第 7 條所保障的權利，而雇主因 Stone 違反禁止拉票規定而將之解僱的行為，為針對僱用和任期的差別待遇。因此，NLRB 認為雇主的上述行為，有違國家勞工關係法第 8(1)、8(3)條⁹⁶。

三、上訴巡迴法院⁹⁷見解

上訴巡迴法院提出在本案中應考量的兩個面向。首先，若允許午餐時間進行選舉事項，會分別對會對雇主和勞工造成何種損害和利益，反之，若不允許午餐時間進行選舉事項，分別會對雇主和勞工造成何種利益和損害。其次，利益是否應優先於損害，或應反之。上訴巡迴法院認為何謂損害和利益，NLRB 應有較佳的理解和判斷，而 NLRB 的裁定應具備推定的有效性(*presumptive validity*)，僅有當裁定缺乏合理依據(*reasonable warrant*)時，才應予以介入。因此，上訴巡迴法院於檢視 NLRB 的理由後，認可裁決命令的執行⁹⁸。

四、聯邦最高法院見解

本案雇主上訴至聯邦最高法院，多數意見首先認為，本案讓聯邦最高法院有機會檢視 NLRB 在勞工的自我組織權利，和雇主維持紀律的權利間

⁹⁵ *Id.* at 1195.

⁹⁶ *Id.* at 1186, 1187.

⁹⁷ *Republic Aviation Corp. v. NLRB*, 142 F.2d 193(1944).

⁹⁸ *Id.* at 195-197.



所做的調整，兩方的權利皆是一個平衡社會裡的基本要素。國家勞工關係法並未逐一規定所有不當勞動行為的事件，而是授權 NLRB 將法條所禁止的行為適用於各式各樣的事件，在法條規範的範圍內，行政機關的彈性適用，是為達成法令的核心目的，該核心目的即是勞工為相互支援（mutual aid）而組織，且免於雇主妨礙的權利⁹⁹。

雇主的上訴理由認為，在個案情形中，必須要有證據能證明雇主的規定有妨礙和減損工會組織，然而本案中並沒有證據顯示出工廠的所在地，會導致工會若在工廠以外的地方向勞工拉票將無法產生效果。然而聯邦最高法院認為國家勞工關係法所創設的制度中，其基本要素在於避免雇主的不當勞動行為，方式即為由 NLRB 舉辦聽證，雇主有權利提出證據和證詞，證人亦須接受雙方的交互詰問，此種程序皆在確保證據的公平性。NLRB 藉此發現事實並依此作出適當的命令，聯邦最高法院雖有權強制、修正或撤銷之，但對於 NLRB 基於證據所發現的事實，應被認為是最終性的。因此，聯邦最高法院在檢視 NLRB 所做的裁決內容後，認為 NLRB 已提出充分的理由認定雇主禁止拉票的規定對工會組織造成妨礙，因此解僱勞工的行為同樣構成不當勞動行為。聯邦最高法院並肯認 NLRB 在 *Peyton Packing Company* 案中所提出的推論，即雇主禁止招募拉票的規定，若限制工作時間外而在公司或工廠內勞工的招募拉票，則該規定應被推定為對於自我組織的不合理阻礙，除非能證明具有特殊情況，使該規定有其需要。聯邦最高法院認為 NLRB 在適用此推論上並無錯誤，最終認可 NLRB 所為的裁決¹⁰⁰。

⁹⁹ Republic Aviation Corp., 324 U.S., at 797, 798.

¹⁰⁰ *Id.* at 798-804.



第三項 合法性判斷原則之建立

在聯邦最高法院作成 *Republic Aviation Corp. v. NLRB* 案後，執行和公告禁止勞工在工作時間外進行工會的招募拉票，即便該名勞工是在雇主的工廠或公司範圍內，應為對於自我組織的不合理妨礙且具備歧視性，除非證據可證明有特殊情況的存在，使得該規定是為維持生產和紀律而有其需要。上述推論成為基本原則，因此雇主限制招募拉票的時間範圍，成為推定該規定是否合法的考量因素之一。

NLRB 便多次認定雇主的禁止招募拉票規定的時間範圍若包含過廣，則會被推定為不合法¹⁰¹，若是雇主的規定文字有涵義不清、令人誤解的可能時，該風險應歸於雇主¹⁰²。NLRB 明確指出，時間範圍若涵蓋工作期間（working hours），是指打卡上班至打卡下班的期間內，或指輪班的期間內，則工作期間會包含午餐時間和休息時間，此期間若適用禁止招募拉票規定，則將被推定為不合法¹⁰³。若雇主禁止在營業期間（business hours）¹⁰⁴、上班期間（company time）¹⁰⁵或公司上班期間（company working hours）¹⁰⁶招募拉票，由於該範圍太過模糊，也將被推定為不合法。然而雇主可提出證據，證明禁止招募拉票的規定，在適用上有清楚的傳達出在非工作時間招募拉票是受到允許，或雇主有明白指出勞工可在自己的時間招募拉票

¹⁰¹ *Stoddard-Quirk Manufacturing Co.*, 138 NLRB No. 75(1962), at 617; *Essex International, Inc.*, 211 NLRB No. 112(1974), at 750; *Our Way, Inc.*, 268 NLRB No. 61(1983), at 394, 395; *Jay Metals, Inc. and Larry McCoy*, 308 NLRB No. 40(1992), at 167, 168, 171; *Guardsmark, LLC*, 344 NLRB No.97(2005), at 810, 811.

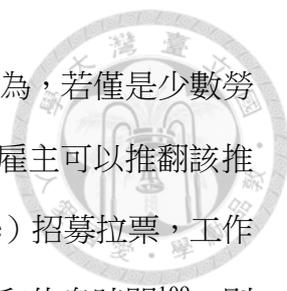
¹⁰² *Ace Machine Co.*, 249 NLRB No.73(1980), at 624; *J.C. Penney Co.*, 266 NLRB No. 210(1983), at 1224.

¹⁰³ *Essex International, Inc.*, 211 NLRB No. 112, at 749, 750; *McBride's of Naylor Road*, 229 NLRB No. 120(1977), at 795; *Photo Drive Up*, 267 NLRB No.56(1983), at 356, 357; *Nations Rent, Inc.*, 342 NLRB No. 19(2004), at 186.

¹⁰⁴ *Ichikoh Manufacturing, Inc.*, 312 NLRB No. 153(1993), at 1022.

¹⁰⁵ *Miller-Charles & Co.*, 148 NLRB No. 158(1964), at 1580; *Florida Steel Corporation*, 215 NLRB No. 23(1974), at 98, 99; *Plastic Film Products Corp.*, 238 NLRB No. 22(1978), at 135; *Chicago Metallic Corporation*, 273 NLRB No. 207(1985), at 1695, 1696.

¹⁰⁶ *Campbell Soup Co.*, 159 NLRB No. 18(1966), at 81, 82.



¹⁰⁷，此時該規定則可被認為合法，且 NLRB 曾有見解認為，若僅是少數勞工曾被告知可以在非工作時間招募拉票，亦不足以認定雇主可以推翻該推定¹⁰⁸。反之，若雇主禁止勞工在工作時間（working time）招募拉票，工作時間則是指實際上真正在工作的時間，未包含午餐時間和休息時間¹⁰⁹，則該規定將被推定為合法，且該規定意指勞工在非工作時間時招募拉票是被允許的¹¹⁰。上述見解大多得到上訴巡迴法院的支持¹¹¹。

除了雇主可以提出證據，證明所執行的規定並未限制勞工在非工作時間的招募拉票行為，聯邦最高法院在 *Republic Aviation Corp. v. NLRB* 案中也肯認禁止招募拉票的規定若涵蓋至工作時間以外時，雇主如果能證明具有特殊情況，使該規定合理且需要，則該規定可能合法，實務上也多次重申該意旨¹¹²。

上述的基本見解為實務上審查雇主的禁止招募拉票規定的重要推定原則，然而該原則依據雇主的營業類型不同，實務上亦對此有所修正，逐漸發展出例外的考量因素，並由聯邦最高法院進一步闡述之。

¹⁰⁷ *Essex International, Inc.*, 211 NLRB No. 112, at 750; *McBride's of Naylor Road*, 229 NLRB No. 120, at 795; *Photo Drive Up*, 267 NLRB No. 56, at 357; *Chicago Metallic Corporation*, 273 NLRB No. 207, at 1695, 1696; *Hawkins-Hawkins Co., Inc.*, 289 NLRB No. 158(1988), at 1435; *Ichikoh Manufacturing, Inc.*, 312 NLRB No. 153, at 1022.

¹⁰⁸ *W.W. Grainger, Inc.*, 229 NLRB No. 22(1977), at 162.

¹⁰⁹ *Essex International, Inc.*, 211 NLRB No. 112, at 750.

¹¹⁰ *Our Way, Inc.*, 268 NLRB No. 61, at 400, 401.

¹¹¹ *NLRB v. Miller*, 341 F.2d 870(1965), at 873, 874; *Florida Steel Corp. v. NLRB*, 529 F.2d 1225(1976), at 1230, 1231; *Hughes Properties, Inc. v. NLRB*, 758 F.2d 1320(1985), at 1322; *NLRB v. Chicago Metallic Corporation*, 794 F.2d 527(1986), at 533; *NLRB v. Jay Metals, Inc.*, 12 F.3d 213(1993), at 5; *Campbell Soup Co. v. NLRB*, 380 F.2d 372(1967), at 373; *W.W. Grainger, Inc. v. NLRB*, 582 F.2d 1118(1978), at 1120; *Guardsmark, LLC v. NLRB*, 475 F.3d 369(2007), at 377, 378.

¹¹² *Miller-Charles & Co.*, 148 NLRB No. 158, at 1580; *Florida Steel Corporation*, 215 NLRB No. 23, at 99; *Plastic Film Products Corp.*, 238 NLRB No. 22, at 135; *Ace Machine Co.*, 249 NLRB No. 73, at 624; *Photo Drive Up*, 267 NLRB No. 56, at 357; *Chicago Metallic Corporation*, 273 NLRB No. 207, at 1696; *Guardsmark, LLC*, 344 NLRB No.97, at 810, 811.



第四項 **Beth Israel Hospital v. NLRB**¹¹³

一、事實關係

本案當事人雇主 **Beth Israel Hospital** 為位於波士頓的一間醫院，約僱用 2200 名勞工，當事人工會為 **Massachusetts Hospital Workers' Union**，屬於 **Service Employees' International Union** 的分會，為 **AFL-CIO** 的一員¹¹⁴。

雇主於 1970 年 5 月時，發放手冊給員工，手冊內容包含工時、薪資、升遷、延長工時、假日、保險、休息時間等勞動條件資訊，以及勞工應遵守的規範及懲處。其中，規則第 12 條規定禁止在未經部門主任的允許下，於醫院的工作時間內，為任何目的募集金錢或招募拉票。第 13 條禁止在未經部門主任的允許下，在醫院財產內張貼告示或發放傳單。第 17 條禁止在工作時間前或後滯留於醫院內。同年 7 月發放給勞工的通訊中，指出醫院勞工間的討論、請願等活動，只能個人與個人之間於休息時間、用餐時間或工作期間以後進行，但並非禁止未干擾工作或他人權利的一般對話和討論。另外，透過對公眾和勞工發放傳單的招募拉票和直接接觸行為，不得在醫院財產內進行。根據 1973 年 3 月 22 日發給勞工的通訊中，再次重申除了 **United Fund** 和 **Combined Jewish Philanthropies** 以外，任何人皆不得為任何目的在醫院工作時間時，於病人、訪客或公共區域內，向勞工、病人或大眾發放傳單和招募，且勞工不得於工作時間前後在醫院內滯留¹¹⁵。

歷經幾次規則的爭議和調整，1974 年的 7 月，雇主再次發出通訊，提及招募拉票的規定，內容為：「醫院勞工若欲為工會或其他目的向其他勞工招募拉票，應在非工作時間時進行，且只限於醫院內部的兩個區域，分別為員工專用區域，如員工置物櫃間和休息室區域，以及餐廳和咖啡店。置物櫃間可以發放傳單。餐廳和咖啡店內，對話可以在個人和個人間進行，

¹¹³ *Beth Israel Hospital v. NLRB*, 437 U.S. 483(1978).

¹¹⁴ *Beth Israel Hospital*, 223 NLRB No. 188(1976), at 1193.

¹¹⁵ *Id.* at 1194.

但不得是向眾人發放傳單或任何強制行為。醫院內的其他區域，如病人照顧區域、工作區域、大廳、走廊、電梯、圖書館、會議室等，不得招募拉票或發放傳單。向病人或訪客的招募拉票行為不論於何時何地皆禁止之¹¹⁶。」

同年 10 月 25 日，一名勞工 Ann Schunior，於午餐時間在餐廳發放工會通訊，由於她的行為並非是個人和個人間的交談，而是到各桌去發放工會通訊給任何人，因此遭到口頭上和書面的警告¹¹⁷。

隔年的 3 月 5 日，招募拉票的規定再次更動，內容為：「在醫院財產內的一般公共區域禁止招募拉票。皆非處於工作時間的勞工之間可招募拉票和發放傳單，並應於員工專用區域內，如員工置物櫃間和休息室區域進行。醫院內的其他區域，包含病人照顧區域、所有工作區域，以及對公眾開放的區域，如大廳、餐廳、咖啡店、走廊、電梯、禮品店等，不得招募拉票或發放傳單。非受僱者招募拉票或發放傳單無論何時在醫院內皆禁止。根據長久以來的做法，醫院會繼續舉辦 United Fund 的年度活動和 Combined Jewish Philanthropies 的慈善販賣¹¹⁸。」

二、NLRB 見解

依據 Schunior 所稱，與員工置物櫃間相比，她較常出現在餐廳，每週約有 3、4 天在餐廳用餐，約有 1、2 天的早上會先到餐廳喝咖啡，且工作時間內經常會經過餐廳。她認為勞工和其他人間的差異是可以明顯區分，有無身穿制服或名牌即是線索之一，而是否為病人的外觀也可明顯分別。她主張在 10 月 25 日，於午餐時間在餐廳發放工會通訊的當天，她雖是逐桌發放，但在發出傳單之前，皆有詢問對方是否需要，若對方看起來不像

¹¹⁶ *Id.* at 1194, 1195.

¹¹⁷ *Id.* at 1195.

¹¹⁸ *Id.* at 1195.



是醫院的勞工時，她也會主動詢問對方是否為醫院的勞工。且過去她曾在餐廳看見有勞工在桌上放上文宣品，也有勞工會去拿取。當天她除了遭到口頭上的警告外，也隨之得到書面的警告，書面警告指稱她在受到警告後仍持續違反規定，並指出若再有違反即會被解僱¹¹⁹。

NLRB 認為紀錄顯示出，在餐廳執行的招募拉票和發放傳單規定在許多情形下相當寬鬆，曾經出現過多次商業性、娛樂性的傳單。雇主則主張，此次散發的工會通訊中，指控醫院在某些時段內人力不足，導致病人將無法得到充分的照顧，該內容充滿爭議性和對醫院名譽的詆毀，因此醫院無法容忍此種會帶給病人及訪客負面情緒的傳單在醫院內散發，而過去被允許出現在醫院內的傳單都是無爭議性，且不會造成負面影響的內容¹²⁰。

本案例中，醫院的員工置物櫃間只有登記的勞工才會使用，不僅有性別的區分，且分成六間，數量也不足以讓所有的勞工使用，因此員工置物櫃間無法提供勞工充分取得資訊的機會。此外，雇主將禁止勞工在餐廳內招募拉票是不合理的，證據顯示出餐廳的使用者大多為醫院的勞工，使用餐廳的病人數量很少，而雇主並未提出任何對病人、訪客造成傷害的例子或任何特殊情況的存在，甚至雇主也曾多次允許餐廳內出現商業性或非商業性的傳單，顯示出雇主執行該規定時，對於工會相關的內容出現不一致的處理方式。最後，NLRB 認定雇主制定、執行和維持的禁止招募拉票規定，違反國家勞工關係法第 8(a)(1)條，對 Schunior 提出口頭和書面警告的行為，亦違反同法第 8(a)(3)條和第 8(a)(1)條¹²¹。

¹¹⁹ *Id.* at 1195, 1196.

¹²⁰ *Id.* at 1196.

¹²¹ *Id.* at 1197-1199.



三、上訴巡迴法院¹²²見解

雇主認為，有些病人會造訪餐廳和咖啡店，會受到工會招募拉票和發放傳單的干擾，且過去的工會傳單內容出現對醫院提供的健康照顧品質的強烈批評，因此雇主為避免該內容的傳單對病人和訪客產生負面影響，其規定有其正當性¹²³。

上訴巡迴法院在判決中重申實務的基本見解，涉及在雇主公司範圍內的禁止招募拉票規定，若限制的範圍包含非工作時間，於缺乏特殊情況的證明時，將被推定為不合理且歧視性。本案中，雇主的禁止招募拉票規定，限制的時間範圍包含至非工作時間時，故應由雇主舉證證明有特殊情況的存在，以正當化其限制¹²⁴。

本文中，雇主主張在餐廳和咖啡店招募拉票，會讓在場的病人和訪客感到焦慮，並擔心身處環境的安全性，然而 NLRB 認為在公共場域的這些行為，並不足以威脅到病人的治療或恢復，只有適合走動的病人才會出現在餐廳和咖啡店，且 NLRB 已經證實該區域的使用人數比例大多為醫院勞工，因此 NLRB 得以認定雇主的主張僅是過度的臆測¹²⁵。

最後，上訴巡迴法院特別提到，NLRB 應持續檢視在醫院不同區域內的組織活動所造成的影響，由於醫院具備重大的公共功能，故 NLRB 在未來若發現病人的權益遭到威脅，則應修正其見解¹²⁶。

四、聯邦最高法院見解

聯邦最高法院重申其長久以來接受 NLRB 所提出的觀點，即國家勞工關係法第 7 條所保障的勞工自我組織和團體協商權利，是包含有效的和他

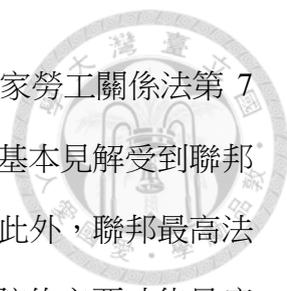
¹²² NLRB v. Beth Israel Hospital, 554 F.2d 477(1977).

¹²³ *Id.* at 479, 480.

¹²⁴ *Id.* at 480.

¹²⁵ *Id.* at 480, 481.

¹²⁶ *Id.* at 481.



人在工作場所交流意見的權利。據此，NLRB 為平衡國家勞工關係法第 7 條所保障的權利與雇主財產權的權利，NLRB 發展出的基本見解受到聯邦最高法院在 *Republic Aviation Corp. v. NLRB* 案的肯認。此外，聯邦最高法院檢視 NLRB 之前針對醫療機構所建立的見解，基於醫院的主要功能是病人的照顧，且需要寧靜的環境以確保該功能，所以醫院可以制定較嚴格的禁止招募拉票規定。例如，即便在非工作時間也可以禁止勞工在病人照顧區域（patient care area）內招募拉票。然而，若禁止招募拉票的區域是在病人照顧區域之外，例如大廳和餐廳，若缺乏證據顯示在該區域招募拉票會干擾病人照顧時，則需要重新衡量勞工組織活動的利益¹²⁷。

雇主認為不應將 *Republic Aviation Corp. v. NLRB* 案所提出的原則適用到醫療機構。首先，雇主認為國會在 1974 年將非營利醫療機構納入國家勞工關係法的適用時，即表明自我組織活動不應干擾病人的照顧。其次，NLRB 對於醫療機構的了解不夠專業。此外，NLRB 的結論未得到證據的支持，也不合理。最後，區分醫院內非勞工專屬的餐廳，和一般以大眾為顧客的餐廳亦不合理¹²⁸。

首先，聯邦最高法院認為並無任何資料顯示，國會在 1974 年的立法有意反對 NLRB 在醫療機構內對於自我組織權的見解，國會對於招募拉票和發放傳單行為亦未制定任何條款，因此法院認為這意味著，國會是交由 NLRB 持續行使平衡醫院的勞工、病人和雇主利益的責任。其次，法院認為 NLRB 確實並非提供醫療服務的專業單位，然而 NLRB 被國會賦予的任務是將國家勞工關係法所禁止的行為適用於個案當中，NLRB 作為聯邦勞動政策的專家，有責任在醫療機構中執行政策，也因如此，國會給予 NLRB

¹²⁷ *supra* note 113, at 491-495.

¹²⁸ *Id.* at 495, 496.

首要權限，而限制司法審查的角色，只要 NLRB 的裁決基於實質性證據（substantial evidence）的支持，則應該執行之¹²⁹。

此外，NLRB 已提出證據，指出餐廳的顧客僅有極少比例為病人，能夠到餐廳的病人為不需要特殊照料者。雇主也曾允許不同類型的招募行為出現在餐廳中，代表雇主也認為餐廳是可以招募拉票而不干擾到病人的地點。NLRB 可以依據證據和其經驗進行推論，以平衡各方相衝突的利益，雖然在醫療機構內，雇主保護病人的重要性不可否認，此時需要更細緻的判斷標準以衡量雇主的利益，例如考量醫療機構內的其他設施可否用於組織活動，以衡量限制其他區域進行組織活動的合理性。在本案中，被禁止招募拉票的地點是勞工自然的聚集地（natural gathering area），且會干擾病人的風險相對較低。因此，根據相關的證據，難以認為 NLRB 未加以考量各種因素¹³⁰。

另外，聯邦最高法院認為 NLRB 的決定是要在勞工組織的權利，和雇主的權利間取得適當的平衡，並適用於不同的事業。在零售市場和餐飲業中，主要的功能是在銷售樓層和用餐區域內服務顧客，勞工若在此招募拉票必然會干擾雇主的事業，且零售業和餐飲業的店內很少會沒有倉庫、廚房和其他非公共區域，在這些區域內對非工作中勞工的招募拉票應被允許。此時，勞工組織的利益，並未超越雇主禁止在銷售樓層和用餐區域內，招募拉票的利益。而在醫院的情況則不相同，醫院的主要功能為照顧病人和治療，使用的區域為手術室、病房和病人休息室，NLRB 並未禁止在上述區域內禁止招募拉票。然而醫院的餐廳，大部分的顧客為勞工，且為勞工的自然聚集地，其功能更類似於服務勞工。綜合考量餐廳的實際使用情形、

¹²⁹ *Id.* at 496-501.

¹³⁰ *Id.* at 502-505.

其他有效行使國家勞工關係法第 7 條保障權利的區域，以及對於病人的輕微影響，無法認定 NLRB 在此處傾向勞工組織權利的決定有所違誤¹³¹。

最終，聯邦最高法院支持 NLRB 所提出的見解，即當無證據顯示會對醫療照顧和病人造成干擾時，醫療照顧機構應允許勞工在非工作時間於非工作區域內招募拉票。法院並肯認 NLRB 基於實質性證據所做出的結論，上訴巡迴法院的判決亦無誤解或重大適用錯誤。且聯邦最高法院支持其所提出的意見，即當日後證據顯示出病人權益遭到威脅時，NLRB 應修正其見解。故聯邦最高法院維持上訴巡迴法院的判決¹³²。

另外，共有兩份協同意見書提出。其中一份協同意見書認為許多醫院的餐廳和咖啡店主要顧客群為病人，Beth Israel Hospital 的情況較為特殊。意見書也重申醫院的特殊性，病人和家屬需要的是和平的氣氛，因此再次提醒 NLRB 當遇到其他當事人為醫院的案件時，應注意到醫院的功能、目的和需求¹³³。

另一份協同意見書則提到，聯邦最高法院在 Republic Aviation Corp. v. NLRB 案中肯認 NLRB 的見解，惟該案的規則所適用的場合為工業和製造業的工廠，原則上不會涉及到第三人，聯邦最高法院認同該案中所適用的推論是基於工業企業 (industrial establishment) 中的一般情況，此處的情況與販售或服務業有所不同。NLRB 針對零售業及零售業內的餐廳，即因為牽涉到顧客的消費，而做出不同於 Republic Aviation Corp. v. NLRB 案的見解。意見書便認為醫院服務病人、家屬和訪客，類似於零售業服務顧客，雖然醫院的直接照顧病人的區域是主要功能展現的地點，然而 NLRB 對於零售業內的餐廳也採用零售業的規則。醫院內會設有餐廳是為服務對象的便利性，其目的應延伸到所有大眾都可以進入的區域，而 NLRB 也曾認為

¹³¹ *Id.* at 506-507.

¹³² *Id.* at 506-508.

¹³³ *Id.* at 508, 509.



醫院的功能之一是要提供和維持沒有紛亂的環境，並認為直接照顧病人的區域可以禁止招募拉票。然而意見書認為 NLRB 應該更加重視在其他大眾會出現的區域內，招募拉票和發放傳單對於病人和訪客所造成的影響。意見書雖不同意 NLRB 在零售業和醫院內餐廳的出現不同標準，惟在本案中，基於餐廳的主要顧客群、醫院對於在餐廳的其他招募行為和傳單的態度、醫院無法證明對於病人和訪客會造成的傷害、證據顯示餐廳是勞工主要的聚集地且與病人的照顧無關等原因，意見書認同判決的判斷¹³⁴。

第五項 NLRB v. Baptist Hospital, Inc.¹³⁵

一、事實關係

本案當事人雇主為在田納西州（Tennessee）所設立的醫院，當事人工會為 Service Employees International Union，屬於 AFL-CIO 的一員¹³⁶。

雇主在 1974 年 10 月的前幾年之前，即制訂禁止招募拉票的規定，內容為「為使勞工免於各種類型的招募活動，在未得主管的許可下，本院內嚴格禁止任何人向病人或訪客招募的行為。違者將受到處分。勞工在發現有任何人進行未得允許的招募行為後，應立即向主管報告。」人事處的主管表示該規定是為防止銷售人員進入醫院。1974 年 8 月起，工會開始組織醫院勞工的活動，同月，人事處在發現工會成員在醫院外發傳單時便得知此事¹³⁷。

在醫院內入國家勞工關係法的適用後，醫院修改招募拉票和發放傳單的規定，規定任何類型的招募拉票，於任何時間時都不得在大眾使用或進出的醫院區域內進行，違者將受到處分。此外，若是在非大眾使用或進出

¹³⁴ *Id.* at 509-517.

¹³⁵ NLRB v. Baptist Hospital, Inc., 442 U.S. 773(1979).

¹³⁶ Baptist Hospital, Inc., 223 NLRB No. 34(1976), at 347.

¹³⁷ *Id.* at 348.



的醫院區域內，工作中的員工不得招募拉票，亦不得干擾任何工作的進行，違者亦將受到處分。根據人事處的解釋，勞工不得在任何對大眾開放的區域和工作區域招募拉票，工作區域是指提供病人照顧的地方，而禮品店、開放給大眾的餐廳、大廳、公共休息室、出口和連接出口的走道，以及醫院對面的停車場，雖然未提供病人照顧，然而亦不允許招募拉票和發放傳單。其中，餐廳的主要顧客群是以醫院的勞工為主，少數得到允許的病人也會到餐廳消費，且餐廳是醫院內唯一提供熱食的地方¹³⁸。

人事處表示，勞工可以在非大眾區域和非工作區域的地方招募拉票，例如員工休息室、洗衣間及護理站。其中，員工休息室共有兩間，一間距離主要照顧病人的區域較遠，另一間規模較小，且離手術房較近，通常是由在手術房工作的勞工使用¹³⁹。

一名護理助理員（nursing assistant）Clyde Russell French，他在 1972 年 11 月開始在醫院工作，1974 年 2 月時，轉為需要時僱用的勞工（PRN employee），他的班表通常以每週或每兩週的期間安排，每週工作 1 至 3 天，後來他短暫擔任全職員工，8 月時又轉為需要時僱用的勞工。同月，他在與主管一同用餐時，得知工會在醫院開始組織活動，他當場表示對工會有興趣，不久後，他拿到工會的資訊卡，便主動聯絡工會，並簽署工會授權卡。同年 9 月，他開始發放工會授權卡和工會傳單，通常他是在餐廳發放，有時是在點心區和置物櫃間或醫院外，且原則上是在工作前或後的休息時間進行¹⁴⁰。

9 月 22 日時，French 於他的休息時間內，在餐廳內和兩名勞工 Jessie White 和 Alma Johnson 交談，White 和 Johnson 當時雖在餐廳內坐著休息，但當時並非該兩名勞工的休息時間，French 對此並不知情。交談過程中

¹³⁸ *Id.* at 347, 348.

¹³⁹ *Id.* at 348, 349.

¹⁴⁰ *Id.* at 349.

French 試圖說服他們簽署工會授權卡，談話約持續 10 至 15 分鐘。事後 White 並未向任何人抱怨 French 打擾她的工作，也未因此受到責備，然而此事卻被餐飲部門的主管知悉¹⁴¹。

9 月 26 日時，French 在醫院的出口發放工會授權卡和傳單，隨後他進入醫院領取薪資支票，卻被告知要與護理部門的副主任談話，同時他發現原本排定的兩天工作已被取消。副主任交給 French 一張警告通知單，內容指出他在 9 月 22 日的休息時間超過 10 分鐘，且干擾兩名正在工作的勞工¹⁴²。

10 月 10 日，French 提出申請為全職工作者，當天在餐廳裡，被告知禁止招募拉票的規定已經張貼，當他離開餐廳時，他的直屬主管隨後跟上他，並告知他雇主並不希望他獨自進入醫院的主要大樓內，因此跟隨他進入員工打卡的地方，禁止招募拉票的規定即張貼在此，後來直屬主管便離開。當 French 想要影印該規定時，另一名勞工則直接將張貼的告示取下給他帶走。而 French 希望成為全職工作者的申請，持續半年間皆未得到許可，且在提出申請後，French 的工作日數幾乎只剩下一週一日¹⁴³。

1975 年 1 月 30 日，當 French 要到醫院領取薪資支票時，他經過餐廳並看見認識的人，因此進入餐廳內準備與其交談，醫院的協理卻要求 French 離開，在 French 拒絕後，立即有兩位警衛再次要求他離去，並一直隨同他取完薪資支票並離開以後¹⁴⁴。

¹⁴¹ *Id.* at 350.

¹⁴² *Id.* at 350, 351.

¹⁴³ *Id.* at 352, 353.

¹⁴⁴ *Id.* at 354, 355.



二、NLRB 見解

首先，裁決提到法院和 NLRB 已多次認為，禁止在非工作時間時，於非工作區域內招募拉票為不合法規定，除非有特殊情況的存在，使該規定有維持生產或紀律的必要¹⁴⁵。

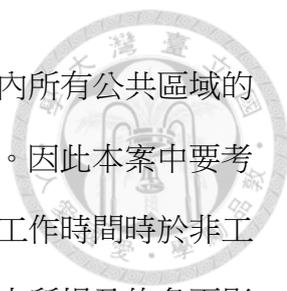
雇主在曾製作員工手冊給勞工，手冊裡強調醫院要維持安靜、和諧的環境，以利病人和家屬的心情，也包含原始的禁止招募拉票規定。隨著醫院納入國家勞工關係法，開始討論關於原始禁止招募拉票規定的修正，此時恰逢工會開始進行組織活動，修正後的內容包含：「任何類型的招募拉票，於任何時間時都不得在大眾使用或進出的醫院區域內進行。」人事處並表示新的規定意在使原始規定更加清楚，仍是同一存在已久的規定，且勞工皆知悉。雇主並提出兩位醫師證人，皆認為基於治療過程中的心理因素，保持病人和家屬心情平靜是有必要的，病人也經常會在醫院內的公共區域走動，如走廊、禮品店、餐廳，因此雇主張在公共區域內工會的招募拉票可能影響到病人的康復。另外，雇主認為在國會將非營利醫院納入國家勞工關係法的適用時，有將非營利醫院與其他醫療照顧機構和其他產業區分之意¹⁴⁶。

NLRB 認為，從法律的修正案和歷史沿革中，皆得不出非營利醫療機構和營利醫療機構應有差別規範。NLRB 認同醫院的主要考量應放在病人的照顧，病人和家屬的心境會影響病人的復原，然而從人事處主管的證詞當中，可以推測規定的修正是源於工會的組織活動，即便證詞當中提到原始規定是為防範外部的銷售人員，但提到新規定是為勞工所設計，因此考量到規定修正的時間點緊接在工會開始組織活動和 French 的行為之後，NLRB 認定新規定是為避免醫院內部的工會招募拉票¹⁴⁷。

¹⁴⁵ *Id.* at 355.

¹⁴⁶ *Id.* at 355, 356.

¹⁴⁷ *Id.* at 356, 357.



其次，NLRB 認為在特別情況下，一個在照顧機構內所有公共區域的禁止招募拉票規定可能合法，惟該規定不得是針對工會。因此本案中要考量的即是雇主所提出的特殊情況，是否足以使禁止在非工作時間時於非工作區域內招募拉票的規定合法。NLRB 指出兩名醫師證人所提及的負面影響，是建立於推測之上，無實質性證據顯示工會或勞工的行動使得該規定有其必要，並提到新聞報導、電視或廣播更可能對病人產生負面的情緒，因此認定雇主禁止招募拉票的規定限制過廣，有違國家勞工關係法第 8(a)(1)條的規定¹⁴⁸。

有關 French 在 9 月 26 日收到的警告通知，NLRB 認為基於警告通知的時間點，和護理部門的副主任曾對 French 說醫院不需要違反規定的員工，以及根據證人所述，得知主管刻意注意 French 的行動。9 月 22 日當天，French 確實超過休息時間，而他所交談的兩名勞工，雖是在上班時間內，然而他們當時是處於坐著抽菸和聊天的休息狀態，且在事件發生後，並未收到任何關切。NLRB 綜合上述考量，認為會 French 收到警告通知的真正因素為他所為的工會活動，因此對 French 的警告通知違反國家勞工關係法第 8(a)(1)條和第 8(a)(3)條的規定¹⁴⁹。

另外，French 在 9 月開始散發工會傳單和招募拉票，雇主並知悉他的行為，在此之前 French 做為需要時雇用的勞工時，平均一週有近三天的工作天數，在此之後 French 第一次經歷預定好的工作遭到取消，且之後的工作天數相較過去是遭到下降的。雇主雖以經濟因素解釋，然而 NLRB 發現和 French 同工作的勞工是持續在加班，再加上護理部門的副主任在此期間，曾對 French 說醫院不需要違反規定的員工，以及當 French 翻閱排班本時，有人對他說：「我不認為他們希望你看這個本子。」因此，NLRB 認

¹⁴⁸ *Id.* at 357, 358.

¹⁴⁹ *Id.* at 358, 359.

為雇主降低 French 的工作天數為差別待遇，違反國家勞工關係法第 8(a)(1) 條和第 8(a)(3) 條¹⁵⁰。

1975 年 1 月 30 日，French 要到醫院領取薪資支票時，因在餐廳內停留，被要求離開，由於協理對 French 說：「醫院的餐廳開放給大眾，但不包含你。」且 French 的證詞說過去有許多類似的情況，但卻不曾被責怪，因此 NLRB 認定雇主拒絕 French 進入餐廳，是對他的工會行為表達反感，違反國家勞工關係法第 8(a)(1) 條¹⁵¹。

三、上訴巡迴法院見解

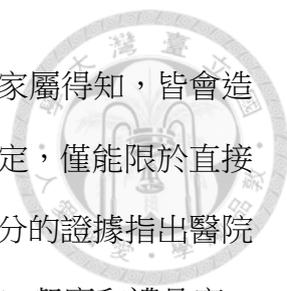
人事處表示當工會開始組織活動以後，一些勞工開始會聚集討論工會的優缺點，造成醫院內許多部門工作上的干擾，為避免照顧病人的中斷，因此才修改禁止招募拉票和發放傳單的規定，但實際上是將長期以來存在的規定延續，而非改變。兩名醫師證人的證詞皆強調和諧的氣氛對於病人照顧的重要性，並認為若病人和其家屬看見應該要照顧病人的勞工分心於其他事務，會感到不安，因此涵蓋到工作和公共區域的規定是有其需要。並無證據提出與證人證詞相反的主張，NLRB 對此並未多作著墨，僅提及雇主未提出有特殊情況的存在，導致雇主必須禁止於非工作時間時，在非工作區域招募拉票¹⁵²。

上訴巡迴法院提到，NLRB 過去的見解是認為醫院只能禁止在工作和直接病人照顧區域（immediate patient care areas）內招募拉票，也獲得一些上訴巡迴法院的肯認。然而，本案的法院判決中認為，醫院難以區分出何謂直接病人照顧區域。證詞中提到病人對醫院的心理態度，是具有重要性的，非僅限於醫師和護理師是否專注於病人照顧，也包含至所有醫院的勞

¹⁵⁰ *Id.* at 344, 345.

¹⁵¹ *Id.* at 345.

¹⁵² *NLRB v. Baptist Hospital, Inc.*, 576 F.2d 107(1978), at 108, 109.



工，任何在醫院內涉及敵意的討論，不論是由病人或其家屬得知，皆會造成負面影響，本案中並無證據正當化禁止招募拉票的規定，僅能限於直接病人照顧區域。另外，上訴巡迴法院認為雇主已足出充分的證據指出醫院的特殊情況，證據顯示出不論是大廳、走廊、訪客休息室、餐廳和禮品店，都是醫院的組成部分，也是應提供諧和環境給病人的區域。因此，本案中，雇主容許勞工在多處未對外開放的區域內招募拉票，也允許在停車場招募拉票和發放傳單，法院就此推論醫院的禁止招募拉票和發放傳單的規定，適用在醫院的大樓內及與醫院大眾出口緊緊相連的區域，並未違反國家勞工關係法第 7 條給予勞工的保障¹⁵³。

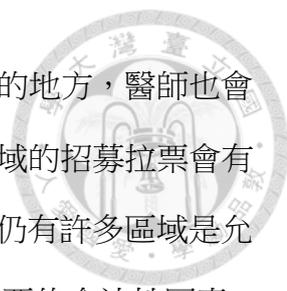
關於對 French 的差別待遇行為，雖然有證據支持差別待遇的情形，然而法院認為 NLRB 的命令用詞過於廣泛，因此無法執行¹⁵⁴。

四、聯邦最高法院見解

聯邦最高法院首先檢視本案及 *Beth Israel Hospital v. NLRB* 案中，NLRB、上訴巡迴法院和聯邦最高法院的見解。其中，醫院需證明工會的招募拉票在某個區域內會對病人造成負面影響，本案的雇主透過醫師證人的證言提出大量的證據證明其禁止招募拉票規定的正當性，NLRB 則認為雇主未提出充分的證據推翻其一向的基本見解，亦認為並無足夠的證據認定在直接照顧病人區域外的招募拉票，會干擾病人的照顧。上訴巡迴法院採取不同的見解，認為 NLRB 的認定與證據相反，且缺乏提出對於保障直接照顧病人區域外的所有區域，皆能招募拉票的支持證據。證人對於與病房及治療室相連接的走廊和座椅區，提出較詳細的理由正當化禁止招募拉票的規定，由於該區域內的病人是處於較脆弱的時期，基於治療的需要病人

¹⁵³ *Id.* at 109-111.

¹⁵⁴ *Id.* at 111.



可能會經常透過走廊移動，走廊和座椅區亦為親友探視的地方，醫師也會在此和家屬接觸，NLRB 對此並無提出證據質疑在此區域的招募拉票會有負面影響。另外，雇主亦提出證據指出非工作時間時，仍有許多區域是允許招募拉票，是支持雇主禁止在其他某些區域內招募拉票的合法性因素。因此，聯邦最高法院肯認上訴巡迴法院的判決，認為 NLRB 未提出實質性的證據，支持其對於雇主未正當化在該區域內禁止招募拉票的認定¹⁵⁵。

至於禁止在醫院一樓的餐廳、禮品店和大廳招募拉票，聯邦最高法院認為雇主並未提出充足的證據推翻 NLRB 的見解，諸如病人進入餐廳、禮品店和大廳的頻率。證據顯示出大多數的病人是停留在醫院一樓以上的樓層，只有受到允許的病人才能離開病房的樓層，最後聯邦最高法院認同 NLRB 的決定，認為雇主未提出正當化禁止在醫院一樓的餐廳、禮品店和大廳招募拉票的實質性證據¹⁵⁶。

聯邦最高法院亦提到，上訴巡迴法院對於區分直接病人照顧區域的質疑，認為 NLRB 多次主張，在直接病人照顧區域的招募拉票不會影響到病人的見解並不合理，更進一步指出，NLRB 應證明在病人接觸到的區域招募拉票不會干擾到病人。對此，聯邦最高法院認為，NLRB 的見解並非全然不合理，從證據上可以得知，在醫院內的某些公共區域招募拉票，確實不會影響到病人，然而本案中的證據已足夠推翻 NLRB 在病房樓層的走廊和座椅區的認定。因此，聯邦最高法院並未評論 NLRB 見解的合理性，也未代替 NLRB 建構判斷醫院內招募拉票規定的適當推論，而是指出 NLRB 目前的見解是否有適當的將醫院的醫療實務和照顧病人的方式納入考量，對此已有許多質疑的證據出現。此外，聯邦最高法院引用 *Beth Israel Hospital v. NLRB* 案中對於 NLRB 的提醒，NLRB 應持續的檢視在醫院內

¹⁵⁵ *supra* note 135, at 781-785.

¹⁵⁶ *Id.* at 786.

的組織活動，基於醫院的公共功能，應有不同於一般產業的特殊考量，若日後的經驗證明病人權益受到危害時，NLRB 應修改其見解¹⁵⁷。

最後，聯邦最高法院部分認同上訴巡迴法院的見解，NLRB 缺乏實質性證據支持其禁止醫院執行在病房、手術房和治療室所在樓層的走廊和座椅區的禁止招募拉票規定¹⁵⁸。

本案有三份協同意見書的提出。第一份協同意見書是強調應注意不同個案所呈現出的證據，且如同 *Beth Israel Hospital v. NLRB* 案的其中一份協同意見書所言，針對 NLRB 對於百貨公司內的招募拉票，和在醫院內的零售店及餐廳有不同的見解難以認同¹⁵⁹。

另一份協同意見書則認為 NLRB 的見解，即醫院不得禁止非工作時間時於直接病人照顧區域外招募拉票的推論為不合理，因為該推論剝奪醫院掌控在以病人照顧為主要任務區域內的所有活動，意見書認為該推論不能適用在以病人照顧為主要任務的區域，此時便須檢視 NLRB 的命令是否基於實質性證據。本案 NLRB 的決定中，關於醫院一樓以上公共空間的部分並無基於實質性證據。意見書並指出，醫院的唯一目的在於病人的照顧和治療，本案例中 NLRB 並未舉證反駁證詞中表示的工會招募拉票對病人有負面影響，且工會在醫院一樓以上公共空間招募拉票的利益，因為有其他充足的區域可以進行招募拉票而應有所退讓，因此該利益不應優先於病人。意見書也認同醫院一樓的禮品店主要是由訪客使用，如同餐廳一般皆非照顧病人的區域¹⁶⁰。

最後一份協同意見書則對於判決中質疑 NLRB 在病房樓層的走廊和座椅區適用其推論，表示出不同意見。如同本案判決和 *Beth Israel Hospital*

¹⁵⁷ *Id.* at 787-790.

¹⁵⁸ *Id.* at 790.

¹⁵⁹ *Id.* at 791.

¹⁶⁰ *Id.* at 791-793.



v. NLRB 案中所述，發展出推論是 NLRB 的功能之一，NLRB 應注意涉及醫院的案件，應有特殊考量，且應保有修正見解的可能性。而 NLRB 確實考慮到醫院的特殊性，故提出有別於一般產業所適用的見解，NLRB 的職責便是處理醫療機構內勞動關係政策的複雜性，國會也將此任務交由 NLRB 負起主要責任。因此，意見書認為，法院不應事後批評 NLRB 就此艱困且需細緻處理的責任，所做出的決定¹⁶¹。

五、上訴巡迴法院及 NLRB 後續判決及裁決

由於聯邦最高法院的判決部分認同部分撤銷上訴巡迴法院的判決，因此發回上訴巡迴法院。上訴巡迴法院修正見解為，同意執行 NLRB 容許在醫院病房或手術及治療室的走廊和座椅區外招募拉票的命令，並發回 NLRB 重新決定對於 French 的補償命令¹⁶²。

NLRB 根據聯邦最高法院的見解，認為 French 招募拉票的地點發生在點心區、置物櫃間和餐廳，點心區緊鄰於餐廳，且皆位於醫院的一樓，可知 French 招募拉票的地點皆位於法院認為可允許招募拉票的區域，因此仍然維持原裁定中的見解，認為雇主因 French 在上述地點招募拉票而給予的不利益待遇，違反國家勞工關係法第 8(a)(1)條和第 8(a)(3)條¹⁶³。

第六項 合法性判斷原則之例外

一、醫療照顧機構

在聯邦最高法院就 Beth Israel Hospital 和 Baptist Hospital 案提出見解以前，實務已多次處理到關於醫療照顧機構內的禁止招募拉票規定。1972 年 Summit Nursing and Convalescent Home 案，雇主禁止勞工工作時間內在

¹⁶¹ *Id.* at 793-797.

¹⁶² NLRB v. Baptist Hospital, Inc., 602 F.2d 131, at 131.

¹⁶³ Baptist Hospital, Inc., 246 NLRB No. 12, at 149, 150.



院內任何地方招募拉票，也禁止任何時間內在院內的病人或大眾區域（patient or public area）或護理站招募拉票，此規定的時間範圍涵蓋至非工作時間的勞工，地點範圍亦涵蓋至院內所有的大眾區域，此規定按照基本見解應被推定違法，NLRB 認為在特殊情況的存在下，此規定可被視為合法，然而此案卻缺乏足夠的證據。由於在工會開始組織活動以前，雇主並未執行過類似的規定，過去在雇主知情的情況下也曾於院內發生招募的行為，然而對於雇主的營運未造成負面影響，雇主就此案也未提出工會的招募拉票對營運產生干擾的證明，因此 NLRB 基於雇主的規定僅是由於工會開啟組織活動，並無法證明有何特殊情況的存在，認定雇主的規定違反國家勞工關係法第 8(a)(1)條¹⁶⁴。惟此案的上訴巡迴法院認為雇主的機構具有特殊性，因此該規定合理而未違法，並未執行 NLRB 的命令¹⁶⁵。

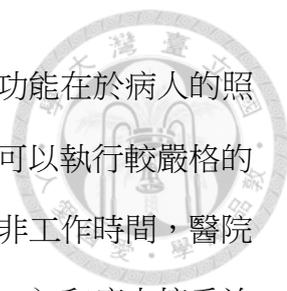
同年的 Guyan Valley Hospital 案中，雇主禁止工作期間在醫院的工作區域（working area）內招募拉票，雖然該規定應受違法的推定，然而 NLRB 在此提及雇主的事業並非製造業的工廠而是醫院，基於醫院營運的本質，某些工作區域（如走廊、電梯、樓梯、病房和禮品店等）需要開放給病人和訪客使用，會來到醫院的病人通常即是處於身心較差的狀態，很有可能受到支持工會或反對工會間爭論的影響，醫院需要提前採取預防措施。因此 NLRB 認為醫院有權利禁止在病人和訪客可能會出現的工作區域內招募拉票，亦即類似於百貨公司內的情形，將醫院的營運本質和保護病人的需要納入考量後，雇主的規定並未違法¹⁶⁶。

1976 年的 St. John's Hospital 案中，NLRB 就雇主能夠執行較嚴格禁止招募拉票規定的地點，提出具體的見解。此案雇主禁止勞工於任何時間內，在醫院的工作區域或病人和訪客會經過的區域招募拉票，按照基本見

¹⁶⁴ Summit Nursing and Convalescent Home, Inc., 196 NLRB No. 110(1972), at 769, 770.

¹⁶⁵ NLRB v. Summit Nursing and Convalescent Home, 472 F.2d 1380(1973), at 1380.

¹⁶⁶ Guyan Valley Hospital, Inc., 198 NLRB No. 28(1972), at 111, 112.



解該規定會被推定違法。然而 NLRB 考量到醫院的主要功能在於病人的照顧，維持氣氛的平和是達到主要功能的基本要素，醫院可以執行較嚴格的禁止招募拉票規定，以達到醫院的功能，因此即便是在非工作時間，醫院可以禁止在完全的病人照顧區域（strictly patient care area）和病人接受治療的區域招募拉票，如病房、手術房、診療室、X 光室等，因為在上述區域的招募拉票行為會干擾到病人的安寧，所以該禁止規定為和法規定。然而，若非上述區域，如訪客經過區域，NLRB 則認為此時對於病人的干擾實屬輕微，若是病人經過區域，如餐廳、休息室等，NLRB 認為若病人的情況已足以經常造訪這些區域時，此時不應將勞工招募拉票的權利視為次要。因此，雇主的規定禁止在所有病人和訪客會經過的區域招募拉票，而非僅限於直接病人照顧區域，故違反國家勞工關係法第 8(a)(1)條¹⁶⁷。

此案的上訴巡迴法院明確表示醫院的環境，為維持醫院的平和氣氛，以提供有品質的病人照顧服務，足以正當化雇主可以執行較為嚴格的禁止招募拉票規定，然而此際要處理的問題即是哪些區域可以適用較嚴格的禁止規定，亦即如何在受法律保障的招募拉票權利，與醫院照顧病人的功用間取得平衡。法院認為，NLRB 區分完全的病人照顧區域和病人經過區域的依據並無證據的支持，法院指出 NLRB 的區分裡並未提及走廊、電梯、樓梯或等待室，並舉例若病人經過走廊或電梯是為到達診療室或餐廳的兩種情形下，如何認定其是否為照顧病人的區域。法院進一步提到，在試圖取得平衡時，病人的需求應佔有相當的考量，而認為 NLRB 並未得到此要求。首先，NLRB 一方面認同招募拉票會影響到醫院的氣氛，卻又不合理的認為在某些病人會經過的區域不會受到影響。此外，NLRB 應考量到其他勞工可以交流溝通的管道，在此案中，醫院內尚有許多其他勞工專屬的區域招募拉票。基於上述因素，法院不贊同 NLRB 的見解，並指出，NLRB

¹⁶⁷ St. John's Hospital & School of Nursing, Inc., 222 NLRB No. 182(1976), at 1150, 1151.



所定義的完全的病人照顧區域，應包含病人會經過的大廳、走廊、電梯和等待室。而餐廳、禮品店等區域，法院認為如同百貨公司內的餐廳一樣，雇主有權利禁止在餐廳和禮品店招募拉票¹⁶⁸。

此時期，實務大多認可醫院有其特殊性質，因此可以限制招募拉票的地點範圍。NLRB 有認為雇主可以限制在工作區域內招募拉票¹⁶⁹，NLRB 在 *St. John's Hospital* 案，提出將醫院內部依照功能區分為不同區域的見解，認為醫院可以禁止在直接病人照顧區域禁止招募拉票，例如病房、手術室和病人接受治療的區域。然而此案的上訴巡迴法院對此區分有所質疑，也對於醫院能否禁止勞工在公共區域招募拉票，例如大廳、餐廳等，也有不同的看法。NLRB 的見解有認為限於直接病人照顧區域¹⁷⁰，或有認為雇主無法證明在其他人可能會出現其他區域招募拉票，會對醫院的運作造成何種影響¹⁷¹，也有見解會針對個案情形，考量該區域實際的使用狀況，以判斷是否會影響到醫院的運作¹⁷²。上訴巡迴法院則有見解認為，應將限制招募拉票的地點範圍擴大至病人和訪客會經過的區域和大眾區域¹⁷³，也有明確指出走廊不僅是醫院勞工和病人需要使用的通道，也經常因為醫療因素而可能擺放醫療器材或作為觀察病人病情的地方，走廊也經常有休息室的功能，因此認為雇主可以合法禁止在走廊招募拉票¹⁷⁴。

¹⁶⁸ *St. John's Hospital & School of Nursing, Inc. v. NLRB*, 557 F.2d 1368(1977), at 1370-1375.

¹⁶⁹ *Guyan Valley Hospital, Inc.*, 198 NLRB No. 28, at 111, 112.且此案 NLRB 認為的工作區域包含走廊、電梯、樓梯、病房和禮品店等地。

¹⁷⁰ *St. John's Hospital & School of Nursing, Inc.*, 222 NLRB No. 182, at 1150, 1151; *Baylor University Medical Center*, 225 NLRB No. 102(1976), at 771-773; *Presbyterian Medical Center*, 227 NLRB No. 135(1977), at 904, 905.

¹⁷¹ *Lutheran Hospital of Milwaukee*, 224 NLRB No. 36(1976), at 182, 183; *Baptist Hospital, Inc.*, 223 NLRB No. 34, at 356-358.

¹⁷² *Beth Israel Hospital*, 223 NLRB No. 188, at 1197, 1198.

¹⁷³ *St. John's Hospital & School of Nursing, Inc. v. NLRB*, 557 F.2d 1368, at 1370-1375; *NLRB v. Baptist Hospital, Inc.*, 576 F.2d 107, at 108, 109.

¹⁷⁴ *Baylor University Medical Center v. NLRB*, 578 F.2d 351(1978), at 354-357.



在聯邦最高法院作出 *Beth Israel Hospital v. NLRB* 和 *NLRB v. Baptist Hospital, Inc* 的判決後，NLRB 提出的直接病人照顧區域的劃分，法院在 *NLRB v. Baptist Hospital, Inc* 案給予支持，然而就醫院的何種區域可以被視為直接病人照顧區域，法院則有不同的看法。法院認為病房、手術房和治療室所在樓層的走廊和座椅區屬於直接病人照顧區域，為可以禁止招募拉票的區域。同時，法院也認可餐廳、禮品店和一樓大廳，除非醫院證明病人的照顧受到負面影響時，否則不能合法禁止在該區域招募拉票¹⁷⁵。

另有因為法院作成 *Beth Israel Hospital v. NLRB* 的判決，上訴巡迴法院提出在認定禁止在餐廳的招募拉票規定是否合法時，顧客類型比例、離峰和尖峰時刻、其他可能區域都是應考量的因素¹⁷⁶。而 NLRB 依此就餐廳和販賣機區域的禁止招募拉票規定重新考量，認為該案中的餐廳顧客群，醫院勞工和非勞工的比例約各佔一半，通常勞工會聚集在一起，但尖峰時刻可能會發生勞工和非勞工共用一桌的情形，餐廳並無任何限制談話主題的規定，尖峰時刻的吵雜聲會無法讓人清楚分辨他人的對話內容。NLRB 認為餐廳是整間醫院勞工皆可能聚集的區域，能夠到餐廳用餐的病人是受到允許，能夠承受公共區域的活動。該案中的雇主，允許其他類型的招募行為時，未考量到對於病人的影響，雇主亦未能證明工會的招募拉票，會對病人造成特別強烈的負面效果。而醫院的販賣機區域，是勞工在換班間的短暫消息時間內的休息去處，由於醫院佔地廣闊，很多部門的勞工無法在休息時間時到餐廳休息，再回到工作部門，所以販賣機區域成為他們唯一的休息區域。雇主主張有些病人和訪客會使用這些販賣機，然而 NLRB 認為雇主未提出足以正當化禁止招募拉票的依據。最後，NLRB 認為雇主禁止在餐廳和販賣機區域招募拉票的行為不合法¹⁷⁷。

¹⁷⁵ *NLRB v. Baptist Hospital, Inc.*, 442 U.S. 773, at 786-790.

¹⁷⁶ *Baylor University Medical Center v. NLRB*, 593 F.2d 1290(1979), at 1294-1296.

¹⁷⁷ *Baylor University Medical Center*, 247 NLRB No. 178(1980), at 1324, 1325.



該案又再次上訴到上訴巡迴法院，法院檢視證據後，認為雇主的禁止招募拉票規定是適用於所有類型的招募行為，雇主曾經提出證人的證詞，證明工會的招募拉票影響到病人和訪客的安寧。可以到餐廳用餐的病人，雖得到醫師的許可，但醫師並未認可病人可以在會干擾到病人的環境下用餐，且仍有其他訪客受到影響。法院檢視醫院的證人的證詞，認為醫院的勞工少於一半的人是到餐廳用餐，過半的人是到醫院的戶外空間用餐，因此 NLRB 並未達到全面的考量。關於 NLRB 對於販賣機區域的決定，法院亦認為 NLRB 的決定無充分證據的支持。最後，法院認為 NLRB 不得禁止雇主禁止在餐廳和販賣機區招募拉票，但鑑於餐廳離峰時段的使用情形和營業時間，法院認為雇主不得禁止在餐廳關門後，於販賣機區的招募拉票，以及不得禁止在非用餐時間時，在餐廳內招募拉票¹⁷⁸。

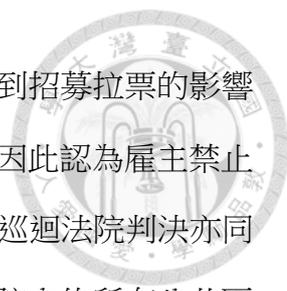
在此之後，實務上依循聯邦最高法院的見解，若個案中雇主的規定是禁止勞工於任何時間內，在工作區域、所有設施區域或醫院內招募拉票，該用詞的地點範圍，即會被解釋為包含至直接照顧病人區域外的區域，需由雇主舉證在該區域招募拉票會干擾醫院運作和病人照顧¹⁷⁹。由於會涉及到醫院內部的不同區域，因此 NLRB 和法院會進一步在個案中，依證據判斷雇主的規定是否合法。

若雇主的規定是禁止在連接餐廳出入口的走廊禁止招募拉票，NLRB 認為並未影響到員工的用餐，也未造成動線上的擁擠，以致雇主需擔心有安全上疑慮¹⁸⁰。若雇主禁止在二樓的等待大廳招募拉票，NLRB 在該案中指出，不論是法院或 NLRB，皆需考量到在醫院內部的招募拉票行為，會對病人的利益造成的影響。然而，該案中二樓的等待大廳是為一般大眾而

¹⁷⁸ Baylor University Medical Center v. NLRB, 662 F.2d 56(1981), at 61-65.

¹⁷⁹ Brockton Hospital, 333 NLRB No. 165(2001), at 1367-1369; UCSF Stanford Health Care v. NLRB, 325 F.3d 334(2003), at 338, 339; Hospital Pavia Perea, 352 NLRB No. 60(2008), at 421-423.

¹⁸⁰ Vassar Brothers Hospital, 243 NLRB No. 67(1979), at 1142, 1143.



設，非僅針對醫院的病人，NLRB 認為對於一般大眾受到招募拉票的影響程度，不應與病患受到招募拉票的影響程度等同視之，因此認為雇主禁止在二樓的等待大廳招募拉票為違法規定¹⁸¹。該案的上訴巡迴法院判決亦同意 NLRB 的見解，若訪客和病患得到同樣的保障，則醫院內的所有公共區域皆可以禁止招募拉票，與聯邦最高法院的見解亦有不合。且該案中有另一等待室，只有在該等待室無空位以後，才會有人到等待大廳等待，所以二樓的等待大廳實際上較常是醫院的勞工會短暫停留。因此，該案的上訴巡迴法院認為雇主未提出證據證明在二樓的等待大廳招募拉票，會對醫院運作或病人造成干擾¹⁸²。另一雇主禁止在照顧病患區域外的等待室和走廊招募拉票的案例中，NLRB 和上訴巡迴法院皆認為，雇主要能夠證明病患經常使用該區域，因此會對病人造成干預，否則該禁止在照顧病患區域外的等待室和走廊招募拉票的規定，應不合法¹⁸³。

在一間設有托育中心的照顧機構，雇主禁止在托育中心招募拉票，NLRB 認為該案中，托育中心設置的地點，是在主要照顧病人和住民以外的建築物中，托育中心的孩童既非病人也非住民，托育中心也很少會與病人或住民有所接觸，因此認為該規定並不合法。該案中，雇主也禁止在病人或住民照顧區域招募拉票，由於雇主實際上亦禁止在勞工休息室和護理站，NLRB 因此認為該用詞不夠精確，而涵蓋至直接病人照顧區域以外的地點，該規定亦不合法¹⁸⁴。

¹⁸¹ Eastern Maine Medical Center, 253 NLRB No. 24(1980), at 225-228.

¹⁸² Eastern Maine Medical Center v. NLRB, 658 F.2d 1(1981), at 4, 5.

¹⁸³ UCSF Stanford Health Care, 335 NLRB No. 42(2001), at 532-535.

¹⁸⁴ The Jewish Home For The Elderly Of Fairfield County, 343 NLRB No. 117(2004), at 1075, 1076.



二、零售業、餐飲業、賭場和飯店業

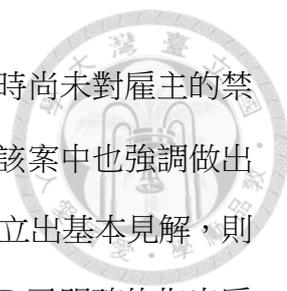
在實務的基本見解尚未穩定的早期，1941 年的 *Marshall Field & Company* 案中，雇主在工會開始進行組織時，執行禁止在上班時間內，於公司內進行工會活動和討論，NLRB 認為本案中的雇主開設的 *State Street Store* 為一間百貨公司，營業性質屬於需要不斷的提供服務給大眾，該規定對於雇主的事業而言是合理的規範，因此在本案的情況下，無法因為雇主執行該規定而直接認定有違國家勞工關係法。NLRB 並強調本家中雇主執行的規定並非在任何情況下皆不會違法，而僅僅是因為本案中的證據，不足以證明雇主的規定，有礙於勞工行使國家勞工關係法第 7 條保障的權利¹⁸⁵。

於 1944 年的 *May Department Stores Company* 案，雇主禁止任何人在百貨公司內招募拉票，當時 NLRB 已逐漸形成關於招募拉票規定的基本見解，也受到上訴巡迴法院的肯認。本家中，雇主主張該基本見解應只適用於工廠內，零售業的百貨公司由於營業性質的特殊性，不應相同適用之。NLRB 雖認為就禁止勞工招募拉票的議題上，並無合理的理由區分兩種類型的產業，雇主亦未證明該規定和有效率的營業方式有合理的關聯，然而 NLRB 認同禁止任何時間內在銷售樓層（*selling floor*）招募拉票，因為即便是勞工皆處於非工作時間的狀態，若在通常會有顧客的銷售樓層招募拉票，是很有可能會干擾雇主的營業。因此，NLRB 認為雇主的規定，就禁止勞工在非工作時間時，於銷售樓層外招募拉票的範圍為違法¹⁸⁶。

上訴巡迴法院在本家中，除提及 NLRB 所建立的基本見解已得到聯邦最高法院在 *Republic Aviation Corp. v. NLRB* 案的肯認，也認為 NLRB 在本家中基於證據的判斷並無錯誤。另外，就 NLRB 做出與 1941 年的 *Marshall*

¹⁸⁵ *Marshall Field & Co.*, 34 NLRB No. 1(1941), at 10, 11. 本案雖有上訴至上訴巡迴法院及聯邦最高法院，惟上訴理由未涉及該規則。

¹⁸⁶ *May Department Stores Co.*, 59 NLRB No. 188(1944), at 980, 981.



Field & Company 案不同的見解，法院認為 NLRB 在當時尚未對雇主的禁止招募拉票規定的合法與否建立起基本見解，NLRB 在該案中也強調做出的決定僅限於該案，然而 NLRB 在處理本案時，既已建立起基本見解，則適用上應無疑問。法院在回應雇主的主張時，認為 NLRB 已明確的指出雇主可以禁止任何時刻在銷售樓層內招募拉票，惟不得在銷售樓層之外，禁止非工作時間的勞工招募拉票，法院認為銷售樓層的意義明確，應指通常店內販售商品給顧客的區域，不包含未販售商品且顧客一般不會為消費目的而出現的區域¹⁸⁷。

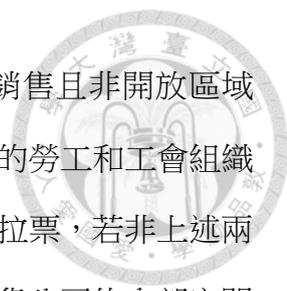
在本案作成以後，其他涉及零售業適用禁止招募拉票規定時的合法性判斷，實務上延續相同的見解¹⁸⁸。然而 NLRB 面臨到零售店內，不同功能區域裡的禁止招募拉票規定的合法性考量，其中，涉及到雇主能否合法禁止勞工在百貨公司的銷售樓層內的餐廳招募拉票時，NLRB 認為該餐廳是開放給顧客和勞工，在此情形下，若在餐廳內招募拉票容易干擾雇主的營業，如同在顧客會出現的區域招募拉票一般，因此對於適用在零售業的考量，也應一同適用在本案的餐廳，因此雇主可以合法的禁止勞工在銷售樓層的餐廳內招募拉票¹⁸⁹。

此後，在 1952 年的 Marshall Field & Company 案，NLRB 就雇主禁止勞工在零售店內的餐廳、通道、走廊、電梯、手扶梯或樓梯招募拉票時，進一步依據上述地點的功能和開放程度，分別提出不同的合法性考量，針對餐廳的定位作出與前案稍有不同的見解。

¹⁸⁷ NLRB v. May Department Stores Co., 154 F.2d 533(1946), at 536, 537.

¹⁸⁸ Meier & Frank Co., Inc., 89 NLRB No. 114(1950), at 1016, 1017; Central Hardware Co., 181 NLRB No. 74(1970), at 497, 498; McBride's of Naylor Road, 229 NLRB No. 120, at 795, 796; Central Hardware Co. v. NLRB, 439 F.2d 1321(1971), at 1325, 1326; Alberts, Inc., 213 NLRB No. 94(1974), at 686; J.C. Penney Co., 266 NLRB No. 210(1983), at 1224.

¹⁸⁹ Goldblatt Bros., Inc., 77 NLRB No. 204(1948), at 1263, 1264.



本文中，雇主僅允許非上班時間的勞工之間在非銷售且非開放區域（nonselling closed area）內招募拉票，以及非上班時間的勞工和工會組織者，可以在不影響他人的情況下，於開放的餐廳內招募拉票，若非上述兩種情形的招募拉票行為，則不被雇主允許。NLRB 將百貨公司的內部空間區分為以下區域，包含銷售區域（selling area）是指商品販售和存放的地方，涵蓋試衣間、修改室和置衣間，非銷售的大眾區域（nonselling public area），是指百貨公司內非為銷售目的但對外開放的區域，涵蓋休息室、廁所和開放餐廳，非銷售且非開放區域則是指限定勞工進入的區域。NLRB 重申雇主禁止勞工於任何時段在銷售區域內招募拉票，未違反國家勞工關係法，而本案的爭議則在於銷售區域的判斷¹⁹⁰。

雇主認為在大眾區域招募拉票會干擾營業，NLRB 認為實務上的基本見解在適用於零售業時，為避免銷售關係和營業受到干擾，因此雇主僅可以禁止在以銷售為目的的區域內招募拉票，若是非以銷售為目的的區域，即便是有顧客的出現，仍不會對營業造成干擾。因此，本案的雇主禁止勞工在非銷售區域招募拉票為違法規定。但雇主若是禁止在非銷售區域的通道、走廊、電梯、手扶梯和樓梯招募拉票，並不違法，由於 NLRB 認為在上述地點雖非銷售區域，然而這些地點空間狹小，若在此招募拉票將會影響交通往來的安全性，進而影響到雇主的營業¹⁹¹。

若雇主禁止在公共廁所和休息室招募拉票則為違法規定，NLRB 認為公共廁所和休息室並非銷售區域，亦非交通要道，在此處招募拉票並不會影響到雇主的營業和顧客移動的安全性，但雇主可以制定合理的規則，確保上述設施功能的正常使用。若雇主是禁止在開放餐廳內招募拉票，雖然食物就是餐廳所提供的商品，但和銷售區域內的情況仍有不同，顧客會到

¹⁹⁰ Marshall Field & Co., 98 NLRB No. 11(1952), at 89, 90.

¹⁹¹ *Id.* at 91, 92.



餐廳內消費，並分桌由餐廳的勞工提供服務，然而餐廳的勞工並非招募拉票的對象，因此對於營業不會產生實質上的干預。但 NLRB 仍認為雇主的規定在本案的情況下是合法的，因為雇主的規定是為確保餐廳的功能不受影響¹⁹²。

此外，雇主若禁止非工作時間的勞工在非開放的工作區域招募拉票，NLRB 基於除非涉及上述的銷售區域和特殊情況外，勞工在非工作時間不應被限制招募拉票的進行，因此雇主不得限制勞工在非銷售且非開放的區域內招募拉票¹⁹³。而雇主禁止在百貨公司門口前，開放給大眾的私有道路上招募拉票，NLRB 則認為雇主並無充分的理由，限制勞工在此處招募拉票，因此亦有違國家勞工關係法¹⁹⁴。

本案上訴至上訴巡迴法院，法院對於 NLRB 認定雇主未違法的規定皆表示認同，對於 NLRB 認為雇主不得禁止在百貨公司門口前的道路上招募拉票，法院認為該條道路雖是雇主所有，但已是街道的一部分，亦認同 NLRB 的見解。惟針對 NLRB 區分非銷售的大眾區域和銷售區域，認為無實質證據支持此區分方法，並認為 NLRB 指出雇主禁止非工作時間的勞工在非開放的工作區域招募拉票，法院則認為證據上顯示出，雇主僅禁止非工作時間的勞工在開放的區域招募拉票¹⁹⁵。

雖然實務上肯認零售業的雇主在禁止勞工招募拉票的規定上，可以例外禁止勞工於任何時間在銷售區域招募拉票，然而雇主的規定必須明確符合上述條件，若雇主的規定是任何時間皆禁止在零售商店內招募拉票，由於該規定會被解讀為，非工作時間時的勞工，不論是在銷售區域或非銷售

¹⁹² *Id.* at 94.

¹⁹³ *Id.* at 98, 99.

¹⁹⁴ *Id.* at 93.

¹⁹⁵ *Marshall Field & Co. v. NLRB*, 200 F.2d 375(1952), at 380, 381.

區域內皆不得招募拉票，此時該規定會被實務認為限制過廣而違法¹⁹⁶。惟銷售區域的範圍有時會面臨到爭議，例如在零售商店的停車場，雇主雖主張勞工會在此處從事工作，但 NLRB 認為勞工在此僅是回收推車和協助顧客將商品上車，並非營業的主要部分¹⁹⁷。上訴巡迴法院認為本案的停車場是勞工抵達工作地點或離開所聚集的場合，雖然雇主仍然主張停車場是銷售區域的延伸，但法院認為在銷售樓層可以禁止招募拉票，是因為該行為會造成對於雇營業的干擾，本案中的證據顯示出停車場內並無任何銷售行為，且雇主未能提出任何其他特殊情況，因此法院亦認同 NLRB 的判斷¹⁹⁸。

另外，實務面臨餐飲業的雇主在餐廳內禁止招募拉票時，採行面對零售業時的見解，基於餐廳的營業模式，認為餐廳如同零售業一般，勞工會直接面對顧客，即便是非工作時間的勞工，在工作區域內皆會和顧客有所接觸，在此處招募拉票容易干擾到雇主的營業，因此雇主可以合法的禁止勞工於任何時間時，在工作區域內招募拉票¹⁹⁹。

雇主禁止勞工在工作區域內招募拉票的規定，可能會因為個案情形上出現不同的判斷。NLRB 認為零售業和餐飲業作為基本見解適用的例外，是基於在顧客在場或有可能在場的情形下招募拉票，有可能會影響到雇主的營業，因此在個案中，宴會廳雖然屬於顧客的消費區域，然而在某特定的時段內，不會有顧客進入消費時，NLRB 認為雇主的禁止招募拉票規定，限制到該特定時段時勞工進行工會活動的權利而違法²⁰⁰。

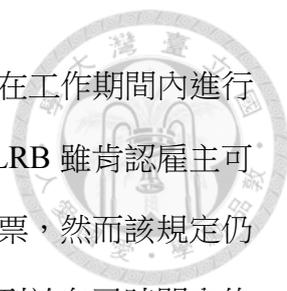
¹⁹⁶ Central Hardware Co., 181 NLRB No. 74(1970), at 497, 498; Central Hardware Co. v. NLRB, 439 F.2d 1321(1971), at 1325, 1326; Alberts, Inc., 213 NLRB No. 94(1974), at 686; J.C. Penney Co., 266 NLRB No. 210(1983), at 1224; Central Hardware Co. v. NLRB, 439 F.2d 1321(1971), at 1325, 1326; MBI Acquisition Corp., 324 NLRB No. 188(1997), at 1250, 1251.

¹⁹⁷ Meijer, Inc. and Robert Lee Caldwell, 344 NLRB No. 115(2005), at 917.

¹⁹⁸ Meijer, Inc. v. NLRB, 463 F.3d 534(2006), at 542-545.

¹⁹⁹ McDonald's of Palolo, 205 NLRB No. 78(1973), at 405-408; Bankers Club, Inc., 218 NLRB No. 7(1975), at 26, 27.

²⁰⁰ Bankers Club, Inc., 218 NLRB No. 7(1975), at 26, 27.



然而，若是雇主的招募拉票規定，僅提及禁止勞工在工作期間內進行任何招募拉票活動，即便雇主基於餐廳的營業特性，NLRB 雖肯認雇主可以禁止勞工於任何時間時，在顧客會出現的區域招募拉票，然而該規定仍因為禁止的地點範圍包含到餐廳的非開放區域，也涵蓋到於自己時間內的勞工，該規定會被認為禁止的範圍，包含到非工作時間內的勞工，在非開放區域招募拉票，故此規定仍不合法²⁰¹。

實務上亦認為賭場的營業情形類似於零售業，營業的方式皆會直接提供服務給顧客，因此賭場也成為實務上適用基本見解的例外事業之一。雇主可以禁止勞工不論何時，皆不得在賭博區域，以及顧客經常經過的相鄰通道和走廊招募拉票，然而雇主的該規定中，未將範圍限制在上述區域時，仍會被認定為違法規定²⁰²。若雇主的規定是禁止在大眾區域（public area）招募拉票，NLRB 則認為該文字的解讀，會包含到賭博區域以外的廁所、公共餐廳和停車場等地，因此違法²⁰³。該案的上訴巡迴法院不認同 NLRB 就雇主規定的解讀結果，而將雇主的規定解讀為，有顧客出現的地方即為禁止的區域，然而法院的解讀結果，同樣會使得規定的結果涵蓋至停車場，因此亦認為雇主的規定不合法²⁰⁴。

1983 年的 Harolds Club 案，顯示出即便是相鄰賭場區域的空間，雇主並非即能禁止招募拉票。該案中，一間開設酒吧的賭場內，賭場的勞工於上班之前坐在酒吧，與其他非上班時間的勞工談論工會，並發放授權卡，該樓層的經理發現後便阻止該名勞工的行為並要求其離開。酒吧的位置與賭場區域相鄰，位於賭場的兩階台階之上，酒吧內的桌子與最近的賭桌相

²⁰¹ Marriott Corp., 223 NLRB No. 141(1976), at 979.

²⁰² NLRB v. Silver Spur Casino, 623 F.2d 571(1980), at 583; Dunes Hotel, 284 NLRB No. 96(1987), at 876-878; Flamingo Hilton-Laughlin, 330 NLRB No. 34(1999), at 293, 294; Santa Fe Hotel, Inc., 331 NLRB No. 88(2000), at 723; Double Eagle Hotel & Casino, 341 NLRB No. 17(2004), at 113.

²⁰³ Double Eagle Hotel & Casino, 341 NLRB No. 17, at 113.

²⁰⁴ Double Eagle Hotel & Casino v. NLRB, 414 F.3d 1249(2005), at 1253, 1254.



距約 3 公尺，雇主雖規定勞工在上班時不可進入酒吧內，但雇主鼓勵勞工下班後到酒吧。NLRB 認為本案中，雇主未曾禁止下班的勞工進入酒吧，該名勞工並未逐桌宣傳或打擾工作中的其他勞工，雇主亦無法證明勞工造成任何混亂，NLRB 因此認為雇主禁止該名勞工當天的禁止招募拉票行為有違國家勞工關係法第 8(a)(1)條²⁰⁵。上訴巡迴法院在檢視該期間實務的見解以及 NLRB 所持之證據後，提及 NLRB 的考量原則為招募拉票的行為是否能不干擾該區域的一般功能，以及招募拉票的對象是否為當時正在工作時間內的勞工，最終肯認 NLRB 的見解²⁰⁶。

同樣需要提供服務予顧客的飯店業中，在適用基本見解時亦面臨相似的問題。2008 年的 *Crowne Plaza Hotel* 案，經營飯店的雇主禁止勞工於任何時間時，在工作區域或顧客與大眾區域（customer and public area）內進行招募拉票。雇主主張飯店難以和零售店、賭場或餐廳一樣，明確區分出服務顧客的區域，因此需要禁止在所有開放給顧客的區域內招募拉票，方能避免對於顧客造成困擾，NLRB 在本案中參照以往與賭場相關的案例，雖認同飯店內難以特定出服務顧客的區域，但認為雇主服務顧客的利益，無法合理化雇主將包含停車場、走道和公共廁所等所有公開區域，都視為顧客服務區域，使得非工作時間內的勞工皆無法在上述區域內行使國家勞工關係法第 7 條所保障的權利，因此該規定的限制過度廣泛而違法²⁰⁷。

²⁰⁵ *Harolds Club*, 267 NLRB No. 141(1983), at 1167

²⁰⁶ *Hughes Properties, Inc. v. NLRB*(1985), at 1321-1324.

²⁰⁷ *Crowne Plaza Hotel*, 352 NLRB No. 55(2008), at 384, 385.



第二節 禁止發放傳單 (No-distribution)

第一項 實務初期見解

早期一些涉及發放傳單的相關案例中，由於可能伴隨招募拉票的行為，雇主若未制定禁止發放傳單的規定，而僅制定禁止招募拉票的規定時，雇主藉由勞工違反禁止招募拉票規定，即可解僱勞工，因此 NLRB 未直接處理到禁止發放傳單規定的合法性問題。在 1943 年的 *Tabin-Picker & Co.* 案中，一名勞工因在工廠內散發工會資訊的傳單，而遭雇主解僱。NLRB 在本案中認為，維持工廠整潔和秩序的利益，是雇主禁止何時在工廠內皆不得發放傳單的合理理由，且雇主未基於差別待遇執行此規定，因此認為本案例中雇主解僱該名勞工的行為，未構成違法²⁰⁸。

1943 年的 *Le Tourneau Company of Georgia* 案，因雇主制定禁止在工廠內及停車場發放傳單的規定，NLRB 在該案中，就該規定是否對勞工的自我組織權利造成侵害提出較詳細的見解，且該案在上訴到上訴巡迴法院以後，與 *Republic Aviation Corporation* 案一同由聯邦最高法院審理。

第二項 *Republic Aviation Corp. v. NLRB*²⁰⁹

一、事實關係

本案的當事人之一的雇主為 *Le Tourneau Company of Georgia*，為一家製造和販賣推土機、彈殼等與戰爭相關產品的公司。另一當事人為 *United Steelworkers of America*，且為產業勞工組織的會員工會²¹⁰。

雇主的工廠位於公路的北方，且位於雇主及其子公司有擁有的約 2400 公頃土地的中央。該工廠由連接公路的一條道路區分為兩個部份，兩部份

²⁰⁸ *Tabin-Picker & Co.*, 50 NLRB No. 133(1943), at 930.

²⁰⁹ 此處將只討論 *Le Tourneau Company of Georgia* 案的內容。

²¹⁰ *Le Tourneau Company of Georgia*, 54 NLRB No. 189(1944), at 1255.



皆蓋有約 182 公分高的圍牆，圍牆距離公路約 9 到 30 公尺，中間的土地也是由雇主擁有。雇主的勞工皆從一個作為主要出入口的大門進出，大門外建有停車場，停放勞工的車輛以及載送勞工的公車，公路的另一邊也建有停放勞工車輛的停車場，是由雇主向其子公司租用，兩個停車場都由雇主管理²¹¹。

早在 1941 年，雇主便制定及執行禁止於未經允許的情況下，在雇主的所有權範圍內散發和張貼傳單的規定，並涵蓋兩個停車場，且未曾有雇主允許勞工或其他人在停車場內散發任何類型的傳單。工會則是在 1943 年 2 月才開始組織雇主的勞工²¹²。

1943 年 4 月，勞工 Grady Ferguson 在結束工作後，在停車場內的公車上看見產業勞工組織的傳單，便發給車上及車外的其他勞工，當下被發現後，被告知要於隔日與工廠經理會面，工廠經理於隔天告知 Ferguson 要停職兩天。同年 7 月，另一名身為工會會員的勞工 L. Wayman Ayers，要求工廠經理准許其發放和張貼工會會議的傳單，遭到工廠經理的拒絕。Ayers 仍在隔天的午餐時間，於停車場內發放傳單，警衛在注意到 Ayers 的行為後，將其帶至警衛辦公室，之後也遭到停職兩日的處分²¹³。

二、NLRB 見解

NLRB 認為本案的禁止發放傳單規定，適用於所有試圖要在停車場發放傳單的勞工，且無任何例外²¹⁴。

然而 NLRB 指出本案要考量的是，雇主禁止勞工在工廠外的雇主財產範圍內發放傳單的規定，是否違反國家勞工關係法。此際，牽涉到雇主管

²¹¹ *Id.* at 1255, 1256.

²¹² *Id.* at 1257.

²¹³ *Id.* at 1257, 1258.

²¹⁴ *Id.* at 1259.



理其財產的權利，及勞工獲得資訊以行使其自我組織權的權利，此二者權利間的衝突。NLRB 認為交流溝通的自由（*freedom of communication*）為勞工行使自我組織權的必要元素，若無溝通的管道則勞工將無法交換意見及資訊，而口語應非唯一的管道，有效的組織亦需要透過傳單，此行為同樣受到國家勞工關係法的保障²¹⁵。

本案中，NLRB 認為雇主的規定禁止勞工在停車場發放傳單，此部份侵害勞工有效行使自我組織權的權利。由於雇主及其子公司擁有工廠周遭的大片土地，嚴重限制傳達到勞工的有效溝通管道的可能性，且工廠的大門距離公路約 30 公尺，中間的土地由雇主所有，無法期待可在雇主的所有權範圍外發放傳單，且多數的勞工走出大門後，便直接進入公車或汽車內離開，無在公路邊停留的可能。因此在雇主規定的限制下，發放傳單給勞工可說是不可能的事，故勞工的自我組織權遭到嚴重的阻礙。另外，勞工的居住地也較為分散，因此要在工廠外與勞工直接接觸是非常困難的²¹⁶。

儘管雇主認為該規定的合理性和必要性是基於為避免髒亂，也為避免停車場內的汽車和財產遭破壞或偷竊，以及避免傳單進入工廠造成效率降低和對機器及勞工的危害。NLRB 則認為上述目的皆可以其他方法達成，雇主也未禁止攜帶傳單或報紙進入工廠，故最終認為雇主將禁止發放傳單的規定，適用於勞工在停車場內散發工會傳單，是對於交流溝通自由的不合理阻礙，亦妨礙勞工行使其自我組織權。而 Ferguson 和 Ayers 因違反該規定遭停職處分，皆違反國家勞工關係法第 8(1)、8(3)條，構成不當勞動行為²¹⁷。

²¹⁵ *Id.* at 1259, 1260.

²¹⁶ *Id.* at 1260, 1261.

²¹⁷ *Id.* at 1261-1264.



三、上訴巡迴法院²¹⁸見解

上訴巡迴法院認為雇主的規定並未指涉工會組織，但規定內容確實會包含工會和反工會的傳單，然而工會的組織活動不會讓雇主介入或獲利，法律也不要求雇主要提供場地給工會組織，雇主自然會希望勞工在雇主的財產權範圍外討論組織的事宜，只要雇主的規定並非要阻礙勞工組織，適用上也沒有差別待遇時，雇主應可執行該規定。因此，上訴巡迴法院認為既然國家勞工關係法中並未要求雇主需允許在其財產權內的組織行為，則將規定適用在停車場無法被視為不合法²¹⁹。

本案當中的停車場，既屬於雇主的財產，且相連並屬於工廠的一部分，雖然並未蓋有圍牆，但與圍牆內的工廠一樣設有警衛，雇主的規定並未禁止勞工談論工會組織，也並未阻止任何的組織活動，僅禁止在雇主的財產權內發放傳單，對勞工的停職處分，也並非是針對勞工的工會活動，故上訴巡迴法院認為雇主的規定及對勞工的停職處分皆未構成不當勞動行為²²⁰。

四、聯邦最高法院見解

由於上訴巡迴法院推翻NLRB的見解，與Republic Aviation Corporation案的上訴巡迴法院見解有異，故聯邦最高法院受理其上訴，並併案審理²²¹。

聯邦最高法院在本案判決中敘述NLRB之角色功能，肯定NLRB基於證據所發現的事實，也認為NLRB的裁決中已詳細論述其理由。此外，聯邦最高法院並未再就本案進行論述，最後認同NLRB的裁決²²²。

²¹⁸ 143 F.2d 67(1944).

²¹⁹ *Id.* at 68.

²²⁰ *Id.* at 68, 69.

²²¹ Republic Aviation Corp. v. NLRB, 324 U.S., at 797.

²²² *Id.* at 801-805.詳見本章第一節第二項中的聯邦最高法院見解。

第三項 合法性判斷原則之建立

在聯邦最高法院作成判決以後，有實務按照 *Le Tourneau Company of Georgia* 案的見解，在雇主同樣禁止勞工在停車場發放傳單的案例中，NLRB 考量勞工使用該停車場的比例，認為大多數的員工都是開車上班，半數的勞工皆使用該停車場，因此在此發放傳單是有效的交流溝通方式，故 NLRB 認為禁止在此發放傳單是對自我組織權的侵害²²³，或認為雇主不得禁止在工廠外發放傳單，除非雇主可以提出證據支持²²⁴，也有認為勞工已在停車場發放傳單一段時間，但並未造成任何秩序上的破壞，也無造成危險²²⁵。1951 年的 *Monolith Portland Cement Co.* 案，NLRB 便提及招募拉票和發放傳單是不同的工會活動，雇主可以為維持工廠的整潔和秩序，禁止勞工在工廠內發放傳單，然而不及於工廠之外。此案的雇主禁止勞工在工廠內發放傳單，然而允許勞工在停車場和工廠的大門外發放傳單，因此並未違法²²⁶。

1962 年的 *Stoddard-Quirk Manufacturing Co.* 案中，NLRB 針對禁止發放傳單規定的合法性判斷，提出詳盡的見解。NLRB 重申招募拉票和發放傳單是兩種不同的組織方式，也分別對雇主和勞工造成不同的影響，招募拉票原則上只會因為發生在工作時間內，而影響到雇主的利益，然而發放傳單，由於會對場地帶來髒亂的可能，因此不論是發生在工作時間或非工作時間內，都會對雇主帶來生產上的威脅。另一個傳單的特性在於，傳單是透過紀載訊息，使得接收的人可以在方便的時候閱讀，因此發放傳單的目的在於讓他人可以接收到。而此目的，除非有特殊情況，只要在停車場、工廠出入口、或其他非工作區域，便能夠達成，且雇主在上述區域的整潔、

²²³ *United Aircraft Corporation*, 67 NLRB No. 80(1946), at 605-607.

²²⁴ *Caldwell Furniture Co.*, 97 NLRB No. 240(1952), at 1502; *NLRB v. Caldwell Furniture Co.*, 199 F.2d 267(1952), at 267.

²²⁵ *Monarach Machine Tool Co.*, 102 NLRB No. 134(1953), at 1249, 1250.

²²⁶ *Monolith Portland Cement Co.*, 94 NLRB No. 211(1951), at 1365, 1366.



秩序和紀律上利益，相較在工作區域小，此時也可認為與勞工的組織權利達到平衡。因此，NLRB 認為勞工應有權利在非工作區域發放傳單，雇主若禁止勞工於非工作時間時，在非工作區域發放傳單，則該規定應受違法推定²²⁷。

在 NLRB 提出上述見解後，往後的實務見解便經常引用該案的原則。雇主可以合法的禁止勞工於任何時間內，在工作區域發放傳單，若雇主禁止發放傳單的規定，禁止勞工於非工作時間以外，在非工作區域發放傳單，此時雇主應證明在該區域發放傳單會影響到生產、效率或製造髒亂，否則該規定應推定為不合法²²⁸。關於時間的規定用語，如同禁止招募拉票規定所要求的必須明確之外²²⁹，關於地點的規定用語亦必須明確，若雇主的規定只提及禁止在公司內部²³⁰發放傳單，則實務會認定該範圍包含至非工作區域，此時該規定會受違法的推定。目前當實務遇到勞工在停車場、用餐區、大門口²³¹發放傳單，而遭到雇主的制止時，原則上會認為該區域皆非工作區域，因此雇主應舉證禁止在此發放傳單的合理性。

涉及到醫療照顧機構的禁止發放傳單規定的案例中，其中之一為雇主禁止勞工在病人區域 (patient area) 發放傳單，實際上勞工是在醫院的大門口前發放傳單，而遭到警衛的制止。此案中，雇主未清楚傳達何處為病人區域，但強調許多病人會從大門出入，NLRB 認為雇主僅提出病人從大門

²²⁷ Stoddard-Quirk Manufacturing Co., 138 NLRB No. 75(1962), at 616-622.

²²⁸ Miller-Charles & Co., 148 NLRB No. 158, at 1580, 1581; Winchester Spinning Corp., 168 NLRB No. 60(1967), at 417; Winchester Spinning Corp. v. NLRB, 402 F.2d 299(1968), at 303, 304; Orleans Mfg. Co., Inc., 170 NLRB No. 9(1968), at 228, 229; NLRB v. Orleans Mfg. Co., Inc., 412 F.2d 94(1969), at 96; Groendyke Transport, Inc., 211 NLRB No.139(1974), at 921, 922; Gemco, 271 NLRB No. 193(1984), at 1190.

²²⁹ 詳見本章第一節第三項。

²³⁰ Winchester Spinning Corp., 168 NLRB No. 60, at 416, 417; Winchester Spinning Corp. v. NLRB, 402 F.2d 299, at 303, 304; Orleans Mfg. Co., Inc., 170 NLRB No. 9, at 228, 229; NLRB v. Orleans Mfg. Co., Inc., 412 F.2d 94, at 96; Groendyke Transport, Inc., 211 NLRB No.139(1974), at 921, 922; Intermedics, Inc., 262 NLRB No. 178(1982), at 1416.

²³¹ Miller-Charles & Co., 148 NLRB No. 158, at 1580, 1581; Tri-County Medical Center, 222 NLRB No. 174(1976), at 1093; Intermedics, Inc., 262 NLRB No. 178, at 1416.



出入的人數，但並未指出發放傳單對於病人或醫院營運造成的影響，且醫院的大門口無法被定義為病人區域。NLRB 又參考 *Beth Israel Hospital v. NLRB* 案的見解，考量發放傳單的其他替代地點，NLRB 認為其他地點皆無法達到相同的效果，若在車道發放傳單則有安全上的危險，因此 NLRB 認為勞工應可以合法的在醫院的大門口發放傳單²³²。上訴巡迴法院亦基於，雇主無法證明在醫院大門口前發放傳單，對病人造成何種影響。另外，法院認為當雇主無法證明對病人產生影響時，是否有其他替代地點可以發放傳單，已非重要的考量，因此認同 NLRB 的見解²³³。

由上述可知，關於雇主禁止散發傳單的合法性判斷，其基本原則為，若雇主禁止勞工於任何時間內，在工作區域內散發傳單，此規定可被推定為合法規定。若雇主是禁止勞工於非工作時間時，在工作區域外散發傳單，則該規定將被推定為不合法，雇主應舉證證明該規定是為保持生產和紀律等正當因素。

第三節 禁止穿戴工會標誌（union insignia）

第一項 實務初期見解

1938 年的 *Armour & Company* 案中，一名勞工在工作時，於身上配戴長約 7 公分，寬約 4.5 公分的工會幹部徽章。主管在察覺後，要求其拿下徽章，但該名勞工拒絕該要求，雇主便因此將他解僱。雇主認為該名勞工配戴工會幹部徽章的行為，很有可能會帶來緊張、騷動和衝突，並有證人提到當該名勞工在身上配戴幹部徽章出現在工廠時，許多勞工都在他身旁圍觀。然而，並無證據顯示出有在工廠發生嚴重的混亂情形。NLRB 認為，

²³² *Southern Maryland Hospital Center*, 293 NLRB No. 136(1989), at 1217-1220.

²³³ *NLRB v. Southern Maryland Hospital Center*, 916 F.2d 932(1990), at 935, 936.



該名勞工有權利配戴徽章，以彰顯他在組織內的地位和功能，雇主要求他拿下徽章的行為，妨礙其受國家勞工關係法第 7 條所保障的權利，將其解僱的行為，亦構成國家勞工關係法第 8(3)條²³⁴。

1940 年的 *Triplex Screw Co.* 案中，也有工會成員工作時配戴工會徽章，最後遭到雇主以工作不佳為由解僱，NLRB 認為並無證據指出該名勞工的工作表現不佳，以及同期間雇主大量解僱多名的工會成員，因此認為解僱該名勞工是基於工會身分，上訴巡迴法院亦認同此見解²³⁵。此案雖涉及勞工配戴工會徽章，惟 NLRB 和法院對此並未多加著墨。於 1943 年的 *Republic Aviation Corporation* 案中，NLRB 再一次指出，勞工在工作時配戴工會的標誌是工會活動的一種合法形式，因此雇主對此行為的限制，應視為違反國家勞工關係法²³⁶，上訴巡迴法院亦認同 NLRB 的認定²³⁷。此案最後上訴至聯邦最高法院，詳如後所述。

第二項 *Republic Aviation Corp. v. NLRB*

一、事實關係²³⁸

本案涉及的部分內容起因於三名勞工 Robert Katz、Robert Bobrow 及 Raymond Kahler，拒絕配合在工廠內禁止配戴工會幹部徽章的要求，而遭到雇主的解僱²³⁹。

Katz 於 1942 年加入工會，同時也負責發放傳單和招募會員，相隔一年之後，他認為遭到主管的不友善對待，向主管反映之後，卻得到更上級主管的警告。隔天他開始配戴工會幹部的徽章，隨即遭到約談。在遭到解

²³⁴ *Armour & Company*, 8 NLRB No. 137(1938), at 1111, 1112.

²³⁵ *Triplex Screw Co.*, 25 NLRB No. 119(1940), at 1149; *Triplex Screw Co. v. NLRB*, 117 F.2d 858(1941), 861.

²³⁶ *Republic Aviation Corporation*, 51 NLRB No. 186, at 1187, 1188.

²³⁷ *Republic Aviation Corp. v. NLRB*, 142 F.2d, at 196.

²³⁸ 其餘相關事實關係請參照本章第一節第二項之事實關係。

²³⁹ *Republic Aviation Corporation*, 51 NLRB No. 186, at 1187.



僱的前一天約談中，主管認為在雇主尚未承認工會為勞工代表的情況下，配戴幹部的工會幹部徽章會造成對於事實的誤解，因此要求 Katz 不要配戴，然而 Katz 堅持配戴工會幹部徽章為其權利，故於隔天仍繼續違反主管的警告，而配戴工會幹部的徽章，最後遭到解僱²⁴⁰。

Bobrow 和 Kahler 同樣於 1942 年加入工會，Bobrow 在 Katz 遭到解僱後的兩天，首次在工廠內配戴工會幹部徽章，並馬上受到警告。Kahler 則於隔天，首次在工廠內配戴工會幹部徽章。兩人並在當天一同與主管討論 Stone 和 Katz 的解僱理由，主管依然認為廠內有其他工會欲組織勞工，允許他們配戴工會幹部徽章將產生誤導，因此要求他們不能配戴之否則將予以解僱，然而 Bobrow 和 Kahler 仍拒絕之，且皆於討論結束後遭到解僱²⁴¹。

二、NLRB 見解

勞工配戴徽章以彰顯工會在公司或工廠內的實力，已是受到法院認可的權利，雇主對此亦無抗辯。本案中 Stone 已因違反雇主禁止拉票的規定而遭解僱，Katz 方開始配戴工會幹部徽章，其曾向雇主表達抗議，然仍遭到解僱，雇主亦明知其為工會的擁護者。隨後 Bobrow 和 Kahler 開始配戴工會幹部徽章，並於同一天遭到解僱。NLRB 考量 Stone 受到解僱後所發生的一連串事件，認定雇主具備反工會的態度，且意在阻止工會的組織²⁴²。

雇主雖然抗辯在工會未受到承認的情況下，容許配戴工會幹部的徽章會造成其他勞工的誤解，且會使得雇主違反嚴格的中立（strict neutrality）義務，因此解僱應屬合理。然而在本案中，NLRB 認為雇主無法提出證據，證明工會幹部徽章會導致勞工誤以為，雇主和工會間已有承認該工會為勞工代表的協議。最後，綜合所有證據，NLRB 認定雇主因 Katz、Bobrow 及

²⁴⁰ *Id.* at 1196-1198.

²⁴¹ *Id.* at 1198-1199.

²⁴² *Id.* at 1199.



Kahler 拒絕遵守限制他們在工廠內配戴工會官方象徵的要求，因此將之解僱，為對於僱用及任期的差別待遇，造成工會會員數的減損，且禁止在工廠內配戴工會幹部徽章及主管的行為，皆妨礙、限制和脅迫勞工行使國家勞工關係法第 7 條所保障的權利，構成第 8(1)、8(3)條的不當勞動行為²⁴³。

三、上訴巡迴法院見解

關於 NLRB 所提出的配戴工會幹部的徽章，並不表示雇主承認工會作為勞工的代表，且未發現任何證據顯示有勞工產生誤解，上訴巡迴法院對此認為涉及對於工會事務的熟悉度，因此並無立場反駁此見解，最終認可執行 NLRB 所作的裁決命令²⁴⁴。

四、聯邦最高法院見解

聯邦最高法院對於因為配戴工會幹部徽章而被解僱的勞工，所考量的理由與本案中因違反雇主禁止拉票規定而被解僱的勞工相同，認為 NLRB 已提出充分的理論支持其所做出的裁定，最終肯認 NLRB 所為的裁決²⁴⁵。

第三項 合法性判斷原則之建立

在聯邦最高法院作成的 *Republic Aviation Corp. v. NLRB* 案中，肯認勞工在工作時配戴工會徽章為受保障的工會活動，往後的許多實務見解也以此為基本原則。除了配戴徽章之外，工會也會以配戴工會胸針、張貼標語在身上、身穿有工會標誌、標語的衣服或帽子以展現身為工會的會員或幹

²⁴³ *Id.* at 1199-1201.

²⁴⁴ *Republic Aviation Corp. v. NLRB*, 142 F.2d, at 196,197.

²⁴⁵ *Republic Aviation Corp. v. NLRB*, 324 U.S., at 802, 803.詳見本章第一節第二項之聯邦最高法院見解。

部，表達對工會的支持，和宣傳工會的行動，上述的行為同樣受到實務見解認同為受保障的工會活動²⁴⁶。

因此，若雇主禁止勞工工作時穿戴工會標誌的行為，除了有差別待遇的適用之外²⁴⁷，在缺乏特殊情況的存在時，雇主禁止勞工工作時穿戴工會標誌，將違反國家勞工關係法第 8(a)(1)條²⁴⁸。維持生產和紀律即為受到實務承認的特殊情況之一。1961 年的 *Standard Fittings Co.* 案中，雇主開設一間生產塑膠產品的工廠，雇主主張勞工配戴的工會徽章可能會被生產過程的火花引燃，因此有安全疑慮及影響工作，但 NLRB 在此案中認為並無證據支持雇主的主張，工會徽章相較於勞工的衣服，並未較容易引燃，因此認為雇主的主張缺乏證據支持，在無特殊情況下，雇主不得限制勞工配戴工會標誌的權利²⁴⁹。

在 1964 年的 *Fabri-Tek, Inc.* 案中，雇主的事業是電腦內部硬體的製造和研究，雇主主張該產業的生產過程非常複雜，需要高度的專注，而雇主也投注許多心力在降低勞工受到干擾的情形。NLRB 則認為，雇主無法證明勞工配戴工會徽章有影響到工作時的專注力，因此違反國家勞工關係法

²⁴⁶ *De Vilbiss Co.*, 102 NLRB No. 133(1953), at 1321-1323; *Publishers Printing Co., Inc.*, 246 NLRB No. 36(1979), at 209; *Nordstrom, Inc.*, 264 NLRB No. 95(1982), at 700, 701; *Caterpillar, Inc.*, 321 NLRB No. 163(1996), at 1178-1181; *Caterpillar, Inc. v. NLRB*, 138 F.3d 1105(1998), at 1107, 1108; *Wal-Mart Stores, Inc.*, 340 NLRB No. 76(2003), at 638; *Wal-Mart Stores, Inc. v. NLRB*, 400 F.3d 1093(2005), at 1097; *Brandeis Machinery and Supply Company*, 342 NLRB No. 46(2004), at 530; *Brandeis Machinery and Supply Company v. NLRB*, 412 F.3d 822(2005), at 832; *North Hills Office Services, Inc.*, 346 NLRB No. 96(2006), at 1113.

²⁴⁷ *Meijer, Inc.*, 318 NLRB NO. 3(1995), at 50, 51; *Meijer, Inc. v. NLRB*, 130 F.3d 1209(1997), 1214-1217; *Eby-Brown Company L.P.*, 328 NLRB No. 75(1999), at 496.

²⁴⁸ *Fabri-Tek, Inc.*, 148 NLRB No. 156(1964), at 1628; *Davison-Paxon Company*, 191 NLRB No. 10(1971), at 60; *Pay’N Save Corporation*, 247 NLRB No. 184(1980), at 1349; *Nordstrom, Inc.*, 264 NLRB No. 95, at 700; *Midstate Telephone Corp. v. NLRB.*, 706 F.2d 401(1983), at 403; *Pioneer Hotel, Inc. V. NLRB*, 182 F.3d 939(1999), at 946; *Albis Plastics*, 335 NLRB No. 74(2001), at 924; *Nations Rent, Inc.*, 342 NLRB No. 19, at 187; *Brandeis Machinery and Supply Company*, 342 NLRB No. 46, at 530; *Brandeis Machinery and Supply Company v. NLRB*, 412 F.3d, at 832; *North Hills Office Services, Inc.*, 346 NLRB No. 96, at 1113; *Sam’s Club*, 349 NLRB No. 94(2007), at 1010, 1011.

²⁴⁹ *Standard Fittings Co.*, 133 NLRB No. 95(1961), at 944, 945.

第 8(a)(1)條²⁵⁰。然而，上訴巡迴法院認為，雇主實際上並非禁止勞工配戴工會徽章，僅是禁止勞工穿戴會影響專注力的標誌，而勞工所配戴的徽章中，有直徑約 7.6 公分的徽章，也有圖像會隨觀看角度而變動的徽章，法院認為很有可能造成勞工分心，因此雇主禁止勞工穿戴會影響專注力的標誌，是雇主合理的行使其管理的權利²⁵¹。

在雇主開設的食品製造工廠中，有勞工帶著工會的帽子和工會徽章，並用紙張手寫標語，釘在他的皮帶上進入工廠，雇主隨後要求該名勞工將他攜帶的帽子、徽章和標語去除。NLRB 在此案認為，由於該名勞工的帽子並非固定住的，有鬆脫的可能性，而他所配戴的徽章，並非像識別證一樣有較堅固的安全扣環，僅是勞工自行用繩索固定，且釘在皮帶上的標語也是處於隨時容易脫落的狀態。因此基於避免上述物品掉入食物產品中，雇主有權利禁止勞工配戴上述物品²⁵²。

在飯店業的案例中，雇主規定會接觸到顧客的員工，不得配戴工會徽章，然而 NLRB 認為在該案的情形下，勞工僅是配戴一枚直徑小於 1.7 公分的工會徽章，並未造成員工之間的紛爭，或影響到對於飯店的辨識和營運，因此以會與顧客有接觸為由，並無法構成特殊情況²⁵³。上訴巡迴法院基於證據亦認同 NLRB 的觀點²⁵⁴。

在一個照顧機構中，勞工在全白的制服上配戴直徑約 5 至 5.7 公分的黃色工會徽章，NLRB 認為雇主自開業以來即定有服儀規定，呈現專業、整潔的形象給大眾對於雇主而言是重要的利益，而勞工的工作經常需要與住民直接接觸，所配戴的工會徽章的顯目程度，足以影響雇主希望呈現的

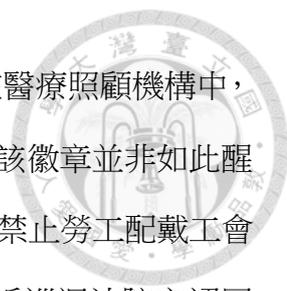
²⁵⁰ Fabri-Tek, Inc., 148 NLRB No. 156(1964), at 1628-1630.

²⁵¹ Fabri-Tek, Inc. v. NLRB, 352 F.2d 577(1965), at 581-587.

²⁵² Campbell Soup Co., 159 NLRB No. 18(1966), at 77-80.

²⁵³ Flordan Hotel of Tampa, Inc., 137 NLRB No. 161(1962), at 1485, 1486,

²⁵⁴ NLRB v. Flordan Hotel of Tampa, Inc., 318 F.2d 545(1963), at 548.



形象，因此雇主有權利禁止勞工配戴工會徽章²⁵⁵。同樣在醫療照顧機構中，勞工配戴直徑約 2.4 公分的藍色工會徽章，NLRB 認為該徽章並非如此醒目，且基於雇主過去未曾有相關的服儀規定，因此雇主禁止勞工配戴工會徽章的行為，違反國家勞工關係法第 8(a)(1)條²⁵⁶。上訴巡迴法院亦認同 NLRB 的見解²⁵⁷。

同樣是會與顧客有所接觸的事業，雇主禁止勞工在百貨公司的銷售樓層配戴工會徽章，該案中的勞工配戴直徑小於 3 公分的黃色工會徽章出現在銷售樓層，便遭到雇主的制止。雇主主張公司的服儀規定目的，是為避免使顧客感到冒犯或爭議性，並認為勞工的行為會帶來緊張和混亂。NLRB 認為，該案中並無任何證據指出，勞工配戴工會徽章造成哪些問題，避免使顧客產生負面感受的理由也過於模糊，徽章的大小亦不醒目，因此雇主禁止勞工在銷售樓層配戴工會徽章為違法的限制²⁵⁸。上訴巡迴法院則採取不同的見解，法院認為勞工所配帶的徽章過於醒目，百貨公司的業者對於銷售人員的服儀應可以有較高的要求，且雇主的勞工間存在對於工會的爭執，而工會徽章上傳達的內容激勵大家投票給工會，並非中立的文字，因此法院認為本案的雇主，可以合法禁止勞工在銷售樓層配戴工會徽章²⁵⁹。

另一雇主禁止勞工在百貨公司的銷售樓層配戴工會徽章的案例中，雇主以希望維持勞工的服儀是時尚且有品味，以及避免使顧客產生負面印象為由，禁止勞工配戴工會幹部的胸針。NLRB 認為勞工所配戴的工會幹部胸針，除了可以表達出該名勞工為工會幹部外，未傳達出任何爭議性的文字，也無法證明會使顧客產生負面印象，且雇主平時便容許勞工配戴各種

²⁵⁵ Evergreen Nursing Home and Rehabilitation Center, Inc., 198 NLRB No. 101(1972), at 778, 779.

²⁵⁶ The Ohio Masonic Home, 205 NLRB No. 65(1973), at 357.

²⁵⁷ The Ohio Masonic Home v. NLRB, 511 F.2d 527(1975), at 527.

²⁵⁸ Davison-Paxon Company, 191 NLRB No. 10, at 60-62.

²⁵⁹ Davison-Paxon Company v. NLRB, 462 F.2d 364(1972), at 366-372.

配件。因此雇主禁止勞工配戴工會幹部胸針的行為，違反國家勞工關係法第 8(a)(1)條²⁶⁰。

在連鎖速食店的案例中，該名勞工的職務為送餐點給顧客，其餘上班時配戴直徑約 2 公分的黃綠工會徽章，雇主以長期以來便制定關於服儀的規定，是為了保持整潔的印象，且該名勞工會與顧客有所接觸，因此禁止其配戴工會徽章。NLRB 認為，雇主不得僅以會與顧客接觸為由，在未有其他證據的情形下，便禁止勞工配戴工會徽章²⁶¹。惟上訴巡迴法院認為，雇主經營的是全國連鎖的速食店，長期以來便致力於給大眾整潔、專業的形象，並非針對工會給予差別待遇，因此雇主可以合法的禁止會與顧客接觸的勞工配戴工會徽章²⁶²。

當雇主原本已定有詳細的服儀規定，希望帶給顧客整齊、專業的形象，又因曾有勞工同時配戴多個工會徽章，因此當此案中的勞工配戴兩個徽章時，雇主主張公司的規定是勞工只能配戴一個工會徽章。NLRB 除了認為難以從雇主的服儀規定，推論出勞工只能配戴一個工會徽章外，亦認為配戴一個以上的工會徽章並不會與公司的形象有所抵觸，且雇主並未限制勞工同時配戴公司的徽章和工會徽章，甚至鼓勵勞工配戴多個公司的徽章，因此認定雇主限制勞工只能配戴一個工會徽章的規定違法²⁶³。然而，上訴巡迴法院則認為，雇主鼓勵勞工配戴多個公司的徽章，是基於經營公司形象的目的，雇主有其經營上的權利以避免欲傳達的資訊受到干擾，並曾有勞工試圖同時配戴 8 個工會徽章。因此，在雇主已容許勞工配戴一個工會徽章的情況下，雇主有經營上的利益，確保其透過勞工身上配戴的徽章，所傳達出的公眾形象²⁶⁴。

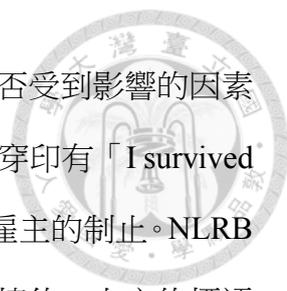
²⁶⁰ Nordstrom, Inc., 264 NLRB No. 95, at 700-702.

²⁶¹ Burger King Corp., 265 NLRB No. 191(1982), at 1507, 1508.

²⁶² Burger King Corp. v. NLRB, 725 F.2d 1053(1984), at 1055.

²⁶³ Starbucks Corp., 354 NLRB No. 99(2009), at 887, 888.

²⁶⁴ NLRB v. Starbucks Corp., 679 F.3d 70(2012), at 77, 78.



標語傳達的內容，亦可能為實務判斷雇主的紀律是否受到影響的因素之一。另一會與顧客接觸的案例中，電信公司的勞工身穿印有「I survived the Midstate Strike of 1971-1975-1979」標語的上衣，遭到雇主的制止。NLRB 認為，此案的勞工歷經 5 個月的罷工後，簽訂新的團體協約，上衣的標語是為訴求團結，也無證據說明會對紀律造成損害，因此雇主制止勞工工作時身穿該上衣為違法之舉²⁶⁵。惟上訴巡迴法院認為，在會與大眾接觸的事業裡，雇主會考量到該衣服上的標語，是否會使大眾對公司產生負面的想法。此案的雇主未被證明有反工會的行為，或試圖給予穿著上衣的勞工額外懲罰。該上衣標語，總共提及三次罷工事件，因此可以合理被認為會加深勞資雙方的分裂。因此，法院認為雇主有權利禁止勞工身穿該上衣，是為維持紀律和勞資間的和諧²⁶⁶。

若標語傳達的內容，會造成勞工之間的紛爭，亦是實務上認為可能會影響到紀律的因素之一。在一間製造工廠中，工會在招募會員的活動中，發放印有「DON'T BE A SCAB」等字樣的徽章，雇主認為該標語會產生負面的效果，要求勞工不得在工作時配戴。NLRB 認為，該標語的使用是配合工會招募會員的活動，實際上並未造成任何勞工間的爭執或混亂，因此在缺乏實質證據的證明下，雇主不應禁止勞工配戴該徽章²⁶⁷。但上訴巡迴法院認為，「Scab」一詞對一般大眾而言，即帶有極為負面的意涵，為避免破壞工廠內的和諧，造成生產和紀律的負面影響，雇主應有權利避免極有可能發生的爭執，而禁止含有「Scab」的標語²⁶⁸。

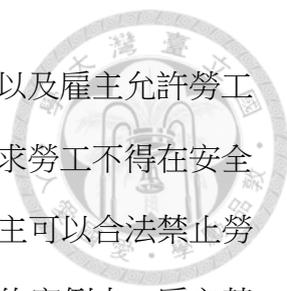
勞工安全性的考量，亦是構成特殊情況之一。1971 年的 *Andrews Wire Corporation* 案中，勞工在安全帽上張貼多張直徑約 5 公分的工會標誌圓形

²⁶⁵ *Midstate Telephone Corp.*, 262 NLRB No. 167(1982), at 1291, 1292.

²⁶⁶ *Midstate Telephone Corp. v. NLRB.*, 706 F.2d, at 403, 404.

²⁶⁷ *Caterpillar Tractor Co.*, 113 NLRB No. 37(1955), at 555-558.

²⁶⁸ *Caterpillar Tractor Co. v. NLRB*, 230 F.2d 357(1956), at 358, 359.



貼紙，雇主張勞工張貼的貼紙會影響安全帽的亮度，以及雇主張許勞工在身上的其他部位張貼貼紙，因此基於安全性，雇主要求勞工不得在安全帽上張貼貼紙。NLRB 在此案認同雇主的主張，認為雇主可以合法禁止勞工在安全帽上張貼有工會標誌的貼紙²⁶⁹。在一建設公司的案例中，雇主張止勞工將工會的印花貼在安全帽上，NLRB 認為勞工的行為並未造成紀律的破壞，因此雇主不得禁止勞工的行為²⁷⁰。然而上訴巡迴法院認為雇主有安全上的考量，安全帽上會貼上公司核可的印花，是為標記勞工所受的訓練程度，以及雇主張許勞工在身上的其他地方張貼，因此雇主的行為並未違反國家勞工關係法²⁷¹。

在一間雇主張開設的塑膠產品製造工廠中，雇主張止勞工在安全帽上貼上未經允許的貼紙，NLRB 認為雇主在此案中是基於安全性的考量，由於勞工的安全帽上張貼著與安全性有關的資訊，工廠裡的光線並不充足，因此若安全帽上又張貼其他的貼紙，則會對視線造成干擾，雇主應可以合法的禁止勞工在安全帽上張貼工會貼紙²⁷²。

另一案例中，勞工在背上貼著長寬各 25 公分和 40 公分的標語，雇主張以該標語會干擾到工作及安全性為由，要求其拿下，且雇主張實際上容許勞工配戴工會徽章，NLRB 在此案中肯定雇主的主張²⁷³。

當工會的標語被認為有過於冒犯的意涵時，NLRB 認為也屬於特殊情況的一種。在一間日商公司中，工會在團體協商過程中，為抗議公司的委外政策，勞工便身穿正面印有「December 7, 1941」，和背面印有「History Repeats Negotiate Not Intimidate」的上衣，隨後遭到雇主的禁止。NLRB 認為，工會的標語提及珍珠港事件，在雇主張為日商公司的情況下，是具有煽

²⁶⁹ Andrews Wire Corporation, 189 NLRB No. 24(1971), at 109.

²⁷⁰ Easter Omni Constructor, Inc., 324 NLRB No. 102(1997), at 653-656.

²⁷¹ Easter Omni Constructor, Inc. v. NLRB, 170 F.3d 418(1999), at 424-426.

²⁷² Albis Plastics, 335 NLRB No. 74, at 923, 924.

²⁷³ Fluid Packaging Company, 247 NLRB No. 196(1980), at 1474.

動性和冒犯性的內容，因此雇主基於避免破壞勞資間的關係，禁止勞工身穿該上衣的行為，未違反國家勞工關係法第 8(a)(1)條²⁷⁴。

當工會的標語內容會影響到雇主和顧客之間的關係時，NLRB 也認為足以構成特殊情況。雇主經營的商店中販賣海鮮、肉品和熟食，店內的肉品大多是在店內現宰。當工會得知雇主計畫增加販賣預先包裝的肉品後，由於會影響到勞工的工時，工會透過發傳單給顧客，和配戴印有工會名稱及「Ask me Which Products Were Cut Fresh Today」標語的徽章，告知顧客店內的肉品並非都是現宰，此時雇主並未阻止工會的活動。直到工會製作印有工會名稱和「Don't Cheat About the Meat」標語的上衣和帽子，並有勞工在上班時穿戴後，雇主在沒有服儀規定的情況下，要求勞工不得穿戴該上衣和帽子，並將拒絕的勞工處以停職。NLRB 認為，該標語會使得顧客認為自己被雇主欺騙，破壞雇主和顧客間的關係，因此雇主有合法的權利禁止勞工穿戴該上衣和帽子²⁷⁵。

此外，在聯邦最高法院作成 *NLRB v. Baptist Hospital, Inc.* 案後，當實務處理到雇主在醫療照顧機構內，禁止勞工穿戴工會標誌的規定時，認為雇主可以合法禁止勞工在直接病人照顧區域內穿戴工會標誌，在此區域外雇主仍需提出具有特殊情況的存在，如為避免對於病人產生負面的影響，以正當化禁止勞工在其他區域穿戴工會標誌²⁷⁶。然而，即便雇主可以合法禁止勞工在直接病人照顧區域內穿戴工會標誌，亦不得有所差別待遇，若不能證明有合理理由僅禁止工會標誌，則仍會構成不當勞動行為²⁷⁷。1955

²⁷⁴ *Komatsu America Corp.*, 342 NLRB No. 62(2004), at 650.

²⁷⁵ *Pathmark Stores, Inc.*, 342 NLRB No. 31(2004), at 379, 380.

²⁷⁶ *Mesa Vista Hospital*, 280 NLRB No. 27(1986), at 298-300; *Asociacion Hospital Del Maestro, Inc.*, 283 NLRB No. 71(1987), at 426, 427; *Asociacion Hospital Del Maestro, Inc. v. NLRB*, 842 F.2d 575(1988), at 576, 577; *North Memorial Health Care*, 2016 NLRB LEXIS 564, 364 NLRB No. 61(2016), *162-166; *North Memorial Health Care v. NLRB*, 860 F.3d 639(2017), at 649, 650; *Long Beach Memorial Medical Center* 366 NLRB No. 66(2018), at 1-4.

²⁷⁷ *Saint Johns Health Center*, 357 NLRB No. 170(2011), at 2078-2080.

年的 Casa San Miguel, Inc.案，勞工在制服的口袋上方及下方印上標語和工會名稱，然而雇主要求該名勞工，不得身著帶有標語和工會名稱的制服。NLRB 認為，此案中的標語和工會名稱無法從制服上去除，因此無法允許勞工在非直接病人照顧區域時，身著該制服，而到直接病人照顧區域時，再身著別件制服，故雇主要求並未違法²⁷⁸。

除上述特殊條件的情況下，雇主可以合法禁止勞工配戴標誌，實務上另有處理到工會發放給勞工配戴的物品，並非直接表達工會意義的案例。1964 年的 Gimbel Bros., Inc.案中，正值將舉辦承認選舉期間，在工會主張有多名勞工因支持工會而遭到主的關切的情形下，工會在雇主開設的百貨公司門口發放玫瑰給勞工於上班時配戴，但雇主以公司規定為由，要求勞工工作時不得配戴玫瑰在身上。NLRB 在此案中認為，玫瑰無法讓人知道是由工會發放，亦無法清楚表達出對工會的支持，該情形與穿戴工會標誌的情形有別，因此雇主禁止勞工配戴的行為並無違法²⁷⁹。

第四節 禁止使用雇主設施

工會除了利用招募拉票、發放傳單和穿戴工會標誌，以招募會員和宣傳工會或工會活動以外，透過在公司內張貼文宣和發送電子郵件，也是接觸勞工的方式，尤其是電子郵件系統，已是當代不可或缺的聯絡工具之一。實務認為，雇主原則上可以禁止勞工使用公司的財產，工會為工會的目的使用雇主的公佈欄，並非受國家勞工關係法保障的工會活動。然而，當雇主一旦容許工會使用公佈欄以後，工會使用公佈欄便成為受到國家勞工關係法保障的權利²⁸⁰。

²⁷⁸ Casa San Miguel, Inc., 320 NLRB No. 50(1995), at 540.

²⁷⁹ Gimbel Bros., Inc., 147 NLRB No. 62(1964), at 505.

²⁸⁰ Container Corporation of America, 244 NLRB No. 53(1979), at 321.

當雇主原本就設有公佈欄供勞工使用，雖然公司的規定是張貼公佈欄前要經過主管的許可，然而在主管過去允許各種不同種類的内容張貼在公佈欄的情形下，禁止張貼工會相关的内容時，此種差別適用的情形將被認為違反國家勞工關係法第 8(a)(1)條²⁸¹。

若雇主在工會開始組織前，允許勞工使用公佈欄張貼各種資訊，卻在工會開始組織活動以後，雇主便開始禁止勞工在公佈欄張貼與工作無關的訊息，由於此案中雇主尚有其他干預工會組織的情形，因此 NLRB 認為雇主改變公佈欄使用規則的行為，違反國家勞工關係法第 8(a)(1)條²⁸²。即便雇主在工會開始組織活動前，已制定禁止在公佈欄張貼與公司無關資訊的規定，卻在工會開始組織活動後，開始嚴格執行該規定，亦構成不當勞動行為²⁸³。

另外，當雇主多次在知情的情況下，允許勞工以私人目的使用公司的影印機，卻禁止勞工使用影印機印製工會文宣，NLRB 認為此時的差別適用亦是不合法行為²⁸⁴。

2007 年的 *The Guard Publishing Company* 案中，NLRB 詳盡的討論電子郵件系統是否應被視為使用雇主的財產。NLRB 認為國家勞工關係法第 7 條所保障的交流溝通管道，並不要求是最便利且最有效的方式，也並不保障勞工有法律上的權利使用雇主的設施以進行交流溝通。此案的雇主禁止勞工使用電子郵件系統，並非禁止勞工招募拉票或發放傳單，也無證據指出勞工之間無法當面接觸，或僅能透過電子郵件聯絡，因此雇主在無差別適用的情形下，如同可以限制勞工使用其財產一般，有權利禁止勞工以

²⁸¹ *Honeywell, Inc.*, 262 NLRB No. 177(1982), at 1402, 1403; *NLRB v. Honeywell, Inc.*, 722 F.2d 405(1983), at 406, 407.

²⁸² *Allied Stores Corporation*, 308 NLRB No. 39(1992), at 185.

²⁸³ *Starbucks Corp.*, 354 NLRB No. 99, at 888-890.

²⁸⁴ *Champion International Corporation*, 303 NLRB No. 11(1991), at 108-110.

非工作相關的目的，使用電子系統²⁸⁵。然而，上訴巡迴法院和 NLRB 因發回重作的裁決中認定，雇主過去默許勞工寄送與工作無關的電子郵件，卻限制此案中的勞工寄送工會資訊，因此雇主差別適用的行為違反國家勞工關係法第 8(a)(1)條²⁸⁶。

在聘僱勞工人數較多的公司內，透過電子郵件系統傳播工會的訊息，是一種重要的溝通交流手段，在雇主過去允許勞工使用電子郵件系統，發送各種與工作無關的訊息，卻禁止勞工利用電子郵件系統發送工會文宣，NLRB 認為構成差別待遇，因此此案中的雇主，禁止勞工利用電子郵件系統發送工會文宣構成不當勞動行為²⁸⁷。

第五節 小結

第一項 禁止招募拉票和禁止發放傳單

在聯邦最高法院作成 *Republic Aviation Corp. v. NLRB* 案的判決後，禁止勞工在工作時間外，於公司或工廠內進行招募拉票，為推定違法之規定，除非有證據證明有特殊情況的存在，使得該規定是為維持生產和紀律而有其需要。因此雇主的規定需注意到禁止勞工招募拉票的時間範圍，必須文字明確或使勞工確實知悉雇主僅限制在工作時間時不得招募拉票。

發放傳單的行為雖同樣在 *Republic Aviation Corp. v. NLRB* 案的事實中出現，然而聯邦最高法院並未就此部分特別提出論述，而由 NLRB 在 *Stoddard-Quirk Manufacturing Co.*案中，針對禁止發放傳單規定的合法性判斷，提出較詳盡的見解。NLRB 認為發放傳單，由於會對場地帶來髒亂的

²⁸⁵ *The Guard Publishing Company*, 351 NLRB No. 70(2007), at 1114-1116.

²⁸⁶ *The Guard Publishing Company v. NLRB*, 571 F.3d 53(2009), at 58-61; *The Guard Publishing Company*, 357 NLRB No. 27(2011), at 189.

²⁸⁷ *E. I. Du Pont De Nemours & Company*, 311 NLRB No. 88(1993), at 919.



可能，因此不論是發生在工作時間或非工作時間內，都會對雇主帶來生產上的威脅。因此，雇主可以規定勞工不論何時皆不得在工作區域發放傳單，然而若雇主禁止勞工於非工作時間時，在非工作區域發放傳單，則該規定應受違法推定，雇主應舉證證明該規定是為保持生產和紀律等正當因素。

而實務也考量到雇主事業的經營特性，針對醫療照顧機構、零售業、餐飲業、賭場和飯店業，基於雇主的事業攸關病人的照顧，以及需要與顧客直接接觸，因此實務上認為在直接病人照顧區域、銷售樓層、賭博區域內，不論勞工是在工作時間內或工作時間外，雇主皆可以禁止勞工在上述區域招募拉票。然而，何謂直接病人照顧區域、銷售樓層、賭博區域，往往會因為個案中的情形，而有不同判斷。其中，聯邦最高法院認為病房、手術房和治療室所在樓層的走廊和座椅區屬於直接病人照顧區域。在判斷是否屬於銷售樓層或是賭博區域時，顧客是否會經常在此出現、是否會影響到雇主的營業進行等，為考量的因素。

第二項 禁止穿戴工會標誌

Republic Aviation Corp.案中，NLRB 指出勞工在工作時穿戴工會的標誌是工會活動的一種合法形式，在得到聯邦最高法院判決的支持後，往後的實務見解也以此為基本原則。穿戴工會標誌包含配戴工會胸針、張貼標語在身上、身穿有工會標誌、標語的衣服或帽子，上述行為可以展現出勞工身為工會的會員或幹部，並表達對工會的支持，和宣傳工會的行動。

然而實務上也承認當有特殊情況的存在時，在無差別適用的情況下，雇主可以禁止勞工穿戴工會標誌。實務會依據勞工穿戴的工會標誌大小、顏色以及傳達出的內容，以及雇主是否原本即有服儀規定，該服儀規定追求的目的為何，以判斷是否會影響到雇主的形象、生產和紀律、勞工的安

危、造成勞工間的紛爭、破壞雇主和顧客間的關係，或內容過度冒犯。若造成上述的情形，則實務將認為雇主可以合法禁止勞工穿戴工會標誌。



第三項 禁止使用雇主設施

在公佈欄張貼資訊和透過電子郵件系統寄送訊息，也是工會常見的宣傳行為。原則上，雇主可以合法的禁止勞工非以工作目的而使用雇主的設施。然而，當雇主一向允許勞工可以自由的使用雇主的設施，卻僅限制工會的使用，或因為工會展開組織活動，方開始限制勞工使用雇主的設施，或對於工會的使用有差別適用的情形時，實務仍然會認定雇主的行為是對於工會活動的不當侵害。

第四章 禁止非受僱者的宣傳行為之不當勞動行為

第三章所討論的是受僱者進行宣傳行為時，與雇主在財產權、經營權所發生的衝突，從相關裁決和判決中可知依據不同的宣傳行為，以及雇主所經營的為何種事業類型，美國實務透過平衡勞工受國家勞工關係法第 7 條所保障的權利，與雇主管理、經營的權利，提出不同的合法性判斷原則及例外。

然而，美國的工會組織活動往往有上級工會的參與，因此工會在進行宣傳行為時，不限於由雇主公司或工廠聘僱的勞工進行，常常會有非受僱者一同進行宣傳行為。在非受僱者（如工會組織者）欲進行宣傳行為時，不論非受僱者欲招募拉票或發放傳單，所面臨的問題皆為是否容許非受僱者，進入到雇主的工廠或公司範圍內進行宣傳行為。因此，本章將透過檢視 NLRB 作成的相關裁決，及上訴至上訴巡迴法院、聯邦最高法院後所作成的判決，探討美國實務如何處理非受僱者進行工會宣傳行為時，與雇主財產權產生的衝突。

第一節 實務初期見解

1942 年的 *Ozan Lumber Co.* 案中，雇主拒絕工會幹部進入雇主提供的勞工宿舍裡處理工會事務，NLRB 認為雇主在勞工宿舍規定的進出許可制度，限制勞工在宿舍內進行自我組織權利為目的的活動，且禁止工會幹部的進入，侵害勞工受國家勞工關係法第 7 條保障的權利²⁸⁸。1946 年的 *Lake Superior Lumber Corp.* 案，NLRB 對於工會組織者進入雇主公司或工廠內的權利，提出較詳細的見解。NLRB 認為，聯邦最高法院的 *Republic Aviation Corp. v. NLRB* 案，即傳達出工會進入雇主公司或工廠的權利。尤其在 *Lake Superior Lumber Corp.* 案中的情況，雇主所經營的伐木事業內，勞工工作和

²⁸⁸ *Ozan Lumber Co.*, 42 NLRB No. 196(1942), at 1081.



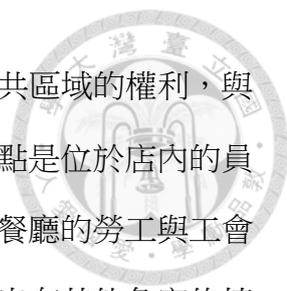
居住皆在同一地方，工會組織者應能進入其中，否則組織的權利將受到嚴重的妨礙²⁸⁹。上訴巡迴法院亦認為 *Republic Aviation Corp. v. NLRB* 案的見解，應適用於工會組織者進入雇主的公司或工廠拜訪勞工，在合理的限制下，以行使國家勞工關係法保障的權利為目的，而進入雇主的公司或工廠的權利應受到認可，雇主的限制若是為維持生產和紀律所需，則為合法之舉。惟此案的情況中，雇主的限制規定並未達到上述要求，因此構成不當勞動行為²⁹⁰。

然而，在實務逐漸針對零售業的禁止招募拉票規定，發展出合法性判斷的例外見解後，在 1950 年的 *Meier & Frank Co., Inc.* 案中，工會組織者在銷售樓層內與勞工討論工會的資訊，遭到雇主的禁止，NLRB 則認為此時應認為雇主有權利要求工會組織者，不得在銷售樓層進行與工會相關的行為²⁹¹。1952 年的 *Marshall Field & Co.* 案，NLRB 曾就雇主禁止勞工在零售店內的餐廳、通道、走廊、電梯、手扶梯或樓梯招募拉票時，依據地點的功能和開放程度，分別提出不同的合法性考量。其中，NLRB 認為雇主禁止受僱者和非受僱者的工會組織在公共廁所、休息室和雇主店前開放給大眾的私有道路上招募拉票，違反國家勞工關係法第 8(a)(1) 條。而針對非受僱者能否進入員工專用區招募拉票，NLRB 提出詳細的討論。NLRB 認為此案之前，實務並未處理過百貨公司內，禁止非受僱者的工會組織者進入員工專用區的合法性判斷，過去實務認為雇主應允許非受僱者的工會組織者進入公司或工廠的情形，為雇主的事業所在地，會使得勞工要與外界接觸存有嚴重的困難，此案中的情形顯然並非如此。然而，NLRB 仍進一步認為，此案中雇主的勞工在工作時間前後，僅有少量的機會可以接觸彼此，因公司不存在統一的上下班時間或午餐時間，讓勞工有機會可以聚集。此

²⁸⁹ *Lake Superior Lumber Corp.*, 70 NLRB No. 20(1946), at 179.

²⁹⁰ *NLRB v. Lake Superior Lumber Corp.*, 165 F.2d 147(1948), at 150-152.

²⁹¹ *Meier & Frank Co., Inc.*, 89 NLRB No. 114, at 1017, 1018.



時，將雇主依據財產權，而擁有限制他人進入店內非公共區域的權利，與勞工受保障的組織權利相比較，由於多數勞工的聚集地點是位於店內的員工餐廳，綜合上述情形，NLRB 認為若禁止聚集在員工餐廳的勞工與工會組織者接觸，是對於組織活動的嚴重妨礙，在雇主未指出有其他危害的情形下，拒絕工會組織者進入員工餐廳為違反國家勞工關係法第 8(a)(1)條的行為。然而，雇主可以合法禁止工會組織者進入其他非銷售且非開放的區域²⁹²。

上訴巡迴法院針對雇主是否應容許工會組織者進入員工餐廳，提出與 NLRB 不同的看法。法院在判決中強調 *Republic Aviation Corp. v. NLRB* 案僅涉及身為受僱者的工會組織者，並認為此案中，工會的組織活動並無嚴重受到妨礙的情形，非受僱者的工會組織者可以在公共餐廳和百貨公司的出入口接觸到勞工，因此雇主禁止非受僱者的工會組織者進入員工餐廳，並未違反國家勞工關係法第 8(a)(1)條²⁹³。

1954 年的 *Ranco, Inc.* 案中，雇主在工廠旁設置供勞工使用的停車場，必須經過停車場才能到達工廠內。幾乎所有的勞工都是自行開車上下班，約八成的勞工居住在離工廠約 24 公里內的距離。此案的當事人工會曾多次在工廠門口外的道路上發放工會傳單，然而認為在道路上發放工會傳單不僅影響到交通且有安全上疑慮，因此要求雇主允許工會在停車場內發放工會傳單，卻遭到雇主的拒絕。NLRB 認為，實務已多次承認除非在會干擾到雇主的事業運作，或有其他因素之外，在停車場內發放傳單應受到允許，且認為此標準同樣適用於非受僱者的工會組織者。因此，在此案的雇主無證明任何特殊情況的存在下，雇主拒絕非受僱者的工會組織者，在停

²⁹² *Marshall Field & Co.*, 98 NLRB No. 11, at 95-98.

²⁹³ *Marshall Field & Co. v. NLRB*, 200 F.2d, at 381, 382.

車場內發放工會傳單，構成對自我組織權的不當侵害²⁹⁴。上訴巡迴法院以具有實質性證據的支持，認同 NLRB 的裁決²⁹⁵。

同年發生的 *Seamprufe, Inc.*案，同樣涉及工會代表在雇主提供給勞工的停車場內及周圍發放工會傳單，而遭到雇主的制止。NLRB 認為依據過去的見解，工會有權利在雇主的工廠內接觸非工作時間的勞工，因此認為雇主禁止工會在停車場內及周圍發放工會傳單，違反國家勞工關係法第 8(a)(1)條²⁹⁶。此案的上訴巡迴法院則有不同見解，法院認為 *Republic Aviation Corp. v. NLRB* 案中，與 *Le Tourneau Company of Georgia* 相關的事實僅涉及受僱者的發放傳單行為，此案中的情形並非與受僱者的權利相關，而是非受僱者是否能違反雇主的規定，進入雇主的工廠。此案的工會應僅在勞工的不可接近性程度，導致自我組織權利受到妨礙時，非受僱者方有權利進入雇主的工廠。此案中的勞工並非類似於在伐木場或礦場的情形，勞工大多居住在市區內，工會組織者應能輕易的與其接觸，因此雇主禁止工會代表進入工廠的行為，並非對自我組織權利的不當侵害²⁹⁷。

由上述實務見解可知，不論是 NLRB 或上訴巡迴法院，對於雇主禁止非受僱者的工會代表或工會組織者，進入公司或工廠招募拉票或發放工會傳單時，是否應適用與受僱者相同的合法性判斷標準，出現不同的見解。此爭議則在聯邦最高法院作出的 *NLRB v. Babcock & Wilcox Co.*案中，得到解答。

²⁹⁴ *Ranco, Inc.*, 109 NLRB No. 149(1954), at 1003-1008.

²⁹⁵ *NLRB v. Ranco, Inc.*, 222 F.2d 543(1955), at 543.

²⁹⁶ *Seamprufe, Inc.*, 109 NLRB No. 2(1954), at 31-33.

²⁹⁷ *NLRB v. Seamprufe, Inc.*, 222 F.2d 858(1955), at 860, 861.



第二節 NLRB v. Babcock & Wilcox Co.²⁹⁸

第一項 事實關係

本案當事人雇主為製造和販售鍋爐及相關產品的公司，擁有多間工廠。當事人工會為 United Steelworkers of America，為產業勞工組織的一員²⁹⁹。

本案例中涉及的雇主工廠位於德克薩斯州 (Texas)，工廠僅有一條對外聯通的公路。並無任何交通工具會抵達該工廠，因此超過九成的勞工是以自行開車的方式上下班，雇主也為此在工廠旁設立停車場供勞工使用。停車場位於工廠的圍牆外，距離工廠的大門約 61 公尺。停車場連接到公路的道路中，並無設置交通號誌或例行的交通指揮。工廠聘僱的勞工中，約有四成的勞工居住於工廠所在的同一城鎮，剩下六成的勞工平均居住在離工廠約 16 至 19 公里遠的地方。另外，有約六成的勞工擁有電話³⁰⁰。

雇主在設立工廠時，即口頭上禁止非受僱者在工廠散發傳單，過去因此規定已多次禁止欲發放傳單的外來團體。工會在 1953 年的 6 月和 7 月中的三天，在勞工開車上下班的時間，於工廠車道連接到公路之處發放工會文宣。人事經理發現該情況時，曾要求工會代表離開雇主的工廠，並認為工會的行為造成車流的堵塞和交通危險。之後，工會多次要求雇主允許工會在停車場或車道發放工會文宣，皆遭到雇主的拒絕³⁰¹。

第二項 NLRB 見解

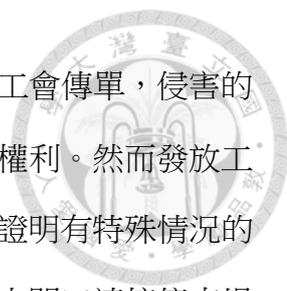
本案例中面臨的問題為非受僱者的工會代表，是否受到國條勞工關係法的保障，擁有在雇主的工廠進行工會活動的權利。NLRB 檢視過去實務大

²⁹⁸ NLRB v. Babcock & Wilcox Co., 351 U.S. 105(1956). Ranco, Inc.案和 Seamprufe, Inc.案亦共同上訴至聯邦最高法院，三個案件的爭議點相似。由於 Ranco, Inc.案和 Seamprufe, Inc.案已於同章第一節簡介，本節將以 Babcock & Wilcox Co.案的介紹為主。

²⁹⁹ Babcock & Wilcox Co., 109 NLRB No. 82(1954), at 488, 489.

³⁰⁰ *Id.* at 491.

³⁰¹ *Id.* at 492.



多容許在停車場和大門口發放工會傳單，禁止勞工發放工會傳單，侵害的即是勞工自由討論、知悉其團體協商和組織工會的相關權利。然而發放工會傳單的權利並非絕對，在不影響雇主事業或雇主可以證明有特殊情況的前提下，勞工在雇主的工廠外、非工作區域、停車場或大門口連接停車場的走道，應可發放工會傳單³⁰²。

NLRB 認為，本案中雇主的停車場，及連接大門口到停車場和車道的走道，應屬發放工會傳單的安全且可行的地點。雇主雖主張工會有其他可以接觸勞工的管道，例如透過信件、電話，和在路上或勞工家中當面談話。然而，NLRB 指出有效的組織活動包含傳單的發放，是受到國家勞工關係法保障的溝通交流管道。因此，綜合本案的情況，雇主拒絕非受僱者的工會代表，在停車場和連接大門口到停車場和車道的走道上發放工會傳單，是對於自我組織權的不當侵害，且雇主並無證明有何特殊情況正當化雇主的規定，違反國家勞工關係法第 8(a)(1)條³⁰³。

第三項 上訴巡迴法院見解

雇主認為本文中涉及的並非勞工發放傳單而違反雇主的規定，而是非受僱者的工會代表在雇主的工廠發放工會傳單，違反雇主禁止非受僱者在工廠內發放傳單的規定³⁰⁴。

上訴巡迴法院認為聯邦最高法院在 *Republic Aviation Corp. v. NLRB* 案中，僅處理涉及受僱者發放傳單的權利，在雇主的規定並無差別適用的情形下，本文中亦無證據顯示勞工的權利和利益受到損害，則 NLRB 並無權

³⁰² *Id.* at 493.

³⁰³ *Id.* at 493, 494.

³⁰⁴ *NLRB v. Babcock & Wilcox Co.*, 222 F.2d 316(1955), at 317, 318.

力要求雇主允許非受僱者的工會組織者發放傳單，因此拒絕執行 NLRB 的命令³⁰⁵。



第四項 聯邦最高法院見解

聯邦最高法院指出 *Republic Aviation Corp. v. NLRB* 案中，針對 *Le Tourneau Company of Georgia* 案涉及的雇主禁止發放傳單規定，NLRB 的見解雖未區分發放傳單者為受僱者或非受僱者，然而法院認為該見解應只限於適用在受僱者發放傳單的情形³⁰⁶。

當工會仍有其他管道可以與勞工溝通交流，以及雇主的規定並非差別適用於工會時，雇主有合法的權利禁止非受僱者在工廠內發放傳單。然而，為調和勞工組織權利以及財產權，當勞工的不可接近程度 (*inaccessibility*)，造成非受僱者的工會組織者無法以合理的努力，透過通常的管道與勞工溝通交流時，雇主的財產權在此時應有所退讓，允許關於組織權利的資訊可以流通³⁰⁷。

本案例中，NLRB 並未區分受僱者和非受僱者適用的判斷，然而兩者的區分有其意義，*Republic Aviation Corp. v. NLRB* 案所建立的原則應不適用於非受僱者，非受僱者的工會組織者進入公司或工廠的權利，應有不同的考量。勞工需要理解自我組織的優勢，因此當工廠的位置和勞工的住所，導致工會無法在一般的努力下與勞工交流，此時雇主應允許工會在其公司或工廠內接觸勞工。本案中的勞工大多居住在同一城鎮內，雖然有許多勞工的住所較為分散，但仍有許多可以合理接觸到勞工的管道，因此本案例中並無上述情形存在。最後，聯邦最高法院強調國家勞工關係法禁止雇主妨礙、限制、脅迫勞工行使權利，或因此有差別待遇，但並非在有其他方法

³⁰⁵ *Id.* at 318, 319.

³⁰⁶ *NLRB v. Babcock & Wilcox Co.*, 351 U.S., at 111.

³⁰⁷ *Id.* at 112.

可供工會使用時，仍要求雇主要允許以組織為目的而使用其財產，故聯邦最高法院認可上訴巡迴法院的判決³⁰⁸。



第三節 實務中期見解

在聯邦最高法院作成 *NLRB v. Babcock & Wilcox Co.* 案的判決後，實務上依據該判決的見解，認為禁止非受僱者的工會組織者，不論何時在雇主的公司或工廠內，招募拉票或發放工會傳單的規定為推定合法，除非工會無法以合理方式接近勞工，或雇主的規定有差別適用的情形³⁰⁹。

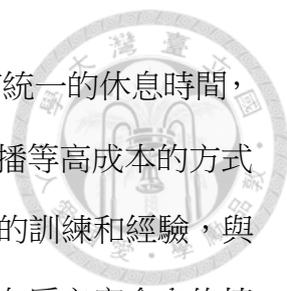
工會是否能透過合理方式或管道接近勞工，則需考量雇主的事業中，勞工工作的情形，從個案中的事實進行判斷。1965 年的 *S. & H. Grossinger's Inc.* 案，雇主經營全年無休的度假飯店，約 55% 至 65% 的勞工住在度假飯店內雇主提供的住宿中，度假飯店距離市鎮中心約 2.4 公里。從上述情形觀察，勞工的工作地點並非相當偏遠，但勞工大多數的時間，包含休息和用餐皆待在度假飯店內。因此，當雇主完全拒絕非受僱者進入到度假飯店內，會使得工會無法透過合理的方式和管道接觸勞工，也使得勞工無法接觸到工會組織者，失去了解自我組織權利的機會。此外，工會亦無法透過知悉勞工名單和地址的方式，去拜訪勞工。*NLRB* 在此案中認為，雇主拒絕非受僱者的工會組織者進入度假飯店內，與勞工交流溝通工會資訊，違反國家勞工關係法第 8(a)(1) 條³¹⁰。

此案的上訴巡迴法院亦認同 *NLRB* 的見解。法院認為，要求工會在勞工開車出入度假飯店時接觸勞工，由於難以區分勞工或顧客，以及難以期

³⁰⁸ *Id.* at 113,114.

³⁰⁹ *Walton Manufacturing Co.*, 126 *NLRB* No. 93(1960), at 698; *Stoddard-Quirk Manufacturing Co.*, 138 *NLRB* No. 75, at 622

³¹⁰ *S. & H. Grossinger's Inc.*, 156 *NLRB* No. 20(1965), at 254-261.



待車輛會停止，因此並非有效的管道。且在多數勞工沒有統一的休息時間，及勞工的住宿並無電話的情形下，也無法透過廣告、廣播等高成本的方式接觸勞工。此外，判決中提到，工會組織者是具備專門的訓練和經驗，與一般的勞工有所不同。因此，在此案中的多數勞工皆住在雇主宿舍內的情形下，工會無法透過有效的管道接觸勞工，而雇主可以在合理的規範下，允許工會組織者進入度假飯店，並不會造成雇主的損害，故法院認同 NLRB 的裁決³¹¹。

1979 年的 *Husky Oil NPR Operations* 案，雇主經營在阿拉斯加開採石油（Alaska）的事業，勞工工作的場所位於北極海邊，僅能靠搭乘飛機到達。勞工居住在雇主提供的房間內，房間內沒有電話，僅在住宿區域有一隻公共電話。寄信和廣播收訊，亦有相當的困難。NLRB 認為此案的情形下，工會無法透過一般的溝通交流管道接觸勞工，因此雇主禁止工會組織者進入勞工的工作場所，違反國家勞工關係法第 8(a)(1)條³¹²。上訴巡迴法院亦認為勞工的工作場所十分偏遠且難以抵達，工會組織者僅可能在勞工要搭乘飛機前往工作地點時，在機場接觸勞工，或是到勞工的家中，然而兩者的情形皆非常困難。因此，認為 NLRB 的決定是基於實質性證據而予以認同³¹³。

實務亦處理到非受僱者對勞工在公共餐廳裡招募拉票的情形，NLRB 認為 *Montgomery Ward & Company, Inc.*案中，雇主禁止在百貨公司內的任何地方招募拉票，即為違法規定，並認為 *NLRB v. Babcock & Wilcox Co.* 案的見解，並非適用於此案的情況³¹⁴。上訴巡迴法院更進一步論述，此案涉及受僱者在非工作時間時招募拉票的權利，以及非受僱者以對受僱者招

³¹¹ *NLRB v. S. & H. Grossinger's Inc.*, 372 F.2d 26(1967), at 29, 30.

³¹² *Husky Oil NPR Operations*, 245 NLRB No. 68(1979), at 354-356.

³¹³ *Husky Oil NPR Operations v.* 669 F.2d 643(1982), at 645-648.

³¹⁴ *Montgomery Ward & Company, Inc.*, 256 NLRB No. 134(1981), at 800, 801.



募拉票為目的進入雇主的百貨公司，因此認為需同時考量兩者的權利。法院認為不應拒絕適用 *NLRB v. Babcock & Wilcox Co.* 案的見解，而是應考量該案的情形並非如此案所涉及的地點，為百貨公司內開放給大眾的餐廳。故應回歸到基本的原則，即平衡雇主的財產權權利，和國家勞工關係法第 7 條保障的權利。因此，此案雇主財產權受到的侵害極小，工會組織者的行為並未違反雇主設立餐廳的目的，亦無影響到餐廳的營業，雇主禁止工會組織者對受僱者在公共餐廳招募拉票，有違國家勞工關係法第 8(a)(1) 條³¹⁵。

在雇主所開設的具有賭場的酒店內，雇主禁止非受僱者在酒店內招募拉票或發放傳單，NLRB 認為雖然雇主可以合法禁止在賭博區域招募拉票，然而當禁止招募拉票和發放傳單的範圍，涵蓋至開放給大眾的區域時，則該規定在此範圍並不合法。因此，雇主禁止非受僱者在酒店內招募拉票或發放傳單的規定，涵蓋至開放給大眾使用的餐廳和吧檯，就此範圍內為違法規定³¹⁶。

1988 年的 *Jean Country* 案中，所涉及的事實雖為非受僱者的工會成員，在雇主開設的購物中心內進行糾察（picketing），然而 NLRB 在此案中提出其認為應適用於，所有與進入雇主公司或工廠有關案例的考量因素，即其他合理替代管道的可使用性。在平衡國家勞工關係法第 7 條所保障的權利，與雇主對其私人財產的權利時，需考量雇主的公司或工廠的佔地、是否限制一般大眾進入、雇主和所進入場域的關係、其他替代管道的安全性、成本和消息傳達的有效性等，都應在個案中加以考量³¹⁷。惟 NLRB 在此案中提出的見解，在聯邦最高法院作出的 *Lechmere, Inc. v. NLRB* 案中，遭到否定。

³¹⁵ *Montgomery Ward & Company, Inc. v. NLRB*, 692 F.2d 1115(1982), at 1123-1128.

³¹⁶ *Dunes Hotel*, 284 NLRB No. 96, at 875, 876.

³¹⁷ *Jean Country*, 291 NLRB No. 4(1988), at 11-14.



第四節 Lechmere, Inc. v. NLRB³¹⁸

第一項 事實關係

本案的當事人雇主開設販賣電器用品的商店，當事人工會為 United Food and Commercial Workers International Union, Local 919，屬於 AFL-CIO 的一員。商店的北邊為主要的停車場，東邊還有較小的停車區域，雇主擁有商店及周圍的土地，停車場的部分土地是與附近商店的經營者共有。雇主定有禁止非受僱者在店內及停車場招募拉票和發放傳單的規定³¹⁹。

工會在 1986 年 6 月開始進行組織活動，6 月 18 日時，兩名工會組織者在停車場內發放工會傳單，並將工會傳單放在停放的车上，商店的經理發現後，除了要求警衛人員將傳單取走，並要求工會組織者離開停車場。6 月 20 日時，工會組織者在停車場主要出入口外的道路邊，發放傳單給進入停車場的人，商店的經理和警衛人員便告知工會組織者，此處為雇主擁有的私人財產，要求他們離開。在警察的介入後，警察告知工會組織者此處為公共財產，只要他們不影響到交通安全，便可繼續留下，然而工會組織者隨後不久便自行離開³²⁰。

第二項 NLRB 見解

NLRB 在本案中引用 Jean Country 案的見解。此案中涉及的停車場原則是開放給大眾使用，工會在停車場內發放傳單的行為，並未影響到交通、停車場的使用以及雇主的經營，工會的行為並未抵觸國家勞工關係法

³¹⁸ Lechmere, Inc. v. NLRB, 502 U.S. 527(1992).

³¹⁹ Lechmere, Inc., 295 NLRB No. 15(1989), at 94, 95.

³²⁰ *Id.* at 95, 96.



第 7 條所保障的權利內涵。此外，NLRB 認為並無其他合理、有效的替代管道，可供工會去接觸到雇主的勞工，工會曾經利用刊登在報紙的廣告，然而在無法保證勞工都會接觸到該報紙的情形下，此方法並無效率且成本高昂。而站在停車場主要出入口外的道路旁，除了進出的人並非只是雇主的勞工外，也有交通安全的疑慮³²¹。

最後，NLRB 認為，在雇主的停車場是開放給大眾使用的情形下，允許工會進入停車場並不會對雇主的財產權造成明顯的侵害，且工會在無其他有效替代管道與勞工溝通交流時，國家勞工關係法第 7 條的權利將受到嚴重的損害。因此，將兩方權利受到損害的程度相權衡後，雇主拒絕工會成員進入停車場發放傳單的行為，違反違國家勞工關係法第 8(a)(1)條³²²。

第三項 上訴巡迴法院見解

上訴巡迴法院首先提到，國家勞工關係法第 7 條保障勞工的自我組織權利，聯邦最高法院在 *NLRB v. Babcock & Wilcox Co.* 案的判決中指出，自我組織權利需憑藉在，勞工可以透過他人了解自我組織權利的優勢。上訴巡迴法院因此認為，所謂的他人即是指工會和工會組織者，故國家勞工關係法第 7 條雖只提及勞工的權利，但工會和工會組織者應一同受到國家勞工關係法第 7 條的保障。然而，該保障仍需與其他的權利相平衡³²³。

NLRB 在過去多次嘗試建構出平衡相衝突權利的判斷模式，最近的一次嘗試即為 *Jean Country* 案。該案中，NLRB 提出的模式為考量勞工受國家勞工關係法第 7 條保障的權利、雇主的財產權，以及其他溝通交流替代管道的有效性，並比較應予以保護的程度。上訴巡迴法院認為，NLRB 在 *Jean Country* 案提出的方式，是受到法律允許且提供有效的分析模式，以

³²¹ *Id.* at 92, 93.

³²² *Id.* at 94.

³²³ *Lechmere, Inc. v. NLRB*, 914 F.2d 313(1990), at 318, 319.

解決進入他人財產的案件。因此，上訴巡迴法院肯認 NLRB 在本案採取 Jean Country 案的分析模式³²⁴。

接著，上訴巡迴法院進一步檢視，NLRB 是否正確的將 Jean Country 案的分析模式適用於本案。首先，本案雇主為停車場的共有人，對停車場的財產權利益，因停車場具有供大眾使用的特性而稀釋，且工會的組織活動並未干擾停車場的使用方法，也未影響到雇主的營業，或造成交通的阻擾。此外，需考量工會是否有利用其他有效的替代性管道，在判斷其他的替代性管道是否有效、合理，應以客觀角度考量。本案中，雇主的勞工來自人口較多的區域，且難以快速區分出工會要招募的對象，且工會已做出合理的努力以利用其他的替代管道，如在離停車場門口較遠的道路發放傳單，但被 NLRB 認定為較無效且危險的方法，工會在無勞工名單和地址的情形下，也無法透過寄信的方式聯絡勞工，而工會亦曾刊登廣告在報紙上，但未收到效果。上訴巡迴法院並基於直接的與勞工接觸為組織過程的重要部分、替代手段的成本不應太過昂貴，以及是否過度侵害到雇主的財產權等三個面向，認同 NLRB 的判斷，即工會無其他合理有效的溝通交流管道。故 NLRB 認定雇主應允許工會代表在停車場進行組織活動的決定，得到上訴巡迴法院的支持³²⁵。

第四項 聯邦最高法院見解

聯邦最高法院首先認為，依照國家勞工關係法第 7 條的文義，應只有保障受僱者勞工的權利，而不及於工會或非受僱者的工會組織者。聯邦最高法院亦認同過去在 NLRB v. Babcock & Wilcox Co.案的判決中指出，自我組織權利需憑藉在，勞工可以透過他人了解自我組織權利的優勢，因此

³²⁴ *Id.* at 320, 321.

³²⁵ *Id.* at 321-325.



國家勞工關係法在特定的情況下，會限制雇主要求非受僱者離開其公司或工廠的權利。聯邦最高法院並再次闡述過去在 *NLRB v. Babcock & Wilcox Co.* 案的見解，並明確指出，雇主僅在因為工廠的所在地或勞工所居住的區域，使得工會無法透過合理的努力與勞工溝通交流時，雇主的財產權方須有所退讓。工會必須證明無其他合理的管道可以與勞工溝通交流，或是雇主禁止工會進入的規定有差別適用的情況。因此，雇主原則上是可以禁止非受僱者進入其財產權，即工廠或公司之內，除非其他不需進入雇主財產權的溝通交流管道，面臨特殊的阻礙³²⁶。

聯邦最高法院接下來處理 *NLRB* 在 *Jean Country* 案提出的判斷架構。聯邦最高法院認為受僱者和非受僱者進行工會活動有其本質上的不同，當面臨到受僱者進行工會活動時，*NLRB* 可以就受僱者勞工在非工作時間時，於雇主公司或工廠內獲得自我組織權利相關資訊的權利，與雇主掌控其財產權使用方式的權利，兩者間的利益衝突進行平衡。然而，當面臨到非受僱者進行工會活動時，聯邦最高法院並不認為 *NLRB* 可以採取相同的平衡方式，且 *NLRB v. Babcock & Wilcox Co.* 案的判決中已經明示，國家勞工關係法第 7 條並未保障非受僱的工會組織者，除非是在勞工的不可接近程度，造成非受僱的工會組織者無法以合理的努力，透過通常的管道與勞工溝通交流的情況下。雖然法院並非要求工會要付出極端的努力，但國家勞工關係法第 7 條亦非保障合理進入雇主的公司或工廠。亦即，當有其他合理的替代管道存在時，即便是非受僱的工會組織者在合理管制下的進入行為，並非國家勞工關係法第 7 條保障的內容。聯邦最高法院在判決中不認同 *NLRB* 在 *Jean Country* 案提出的判斷架構，應適用於所有與進入雇主財產權有關的案件，且聯邦最高法院認為 *NLRB* 在 *Jean Country* 案提出的判斷架構已違背聯邦最高法院過去的判決。聯邦最高法院指出，只有當接觸

³²⁶ *Lechmere, Inc. v. NLRB*, 502 U.S., at 531-535.

勞工的其他管道皆不可行時，才需進一步思考將雇主和勞工的權利進行平衡，*Jean Country* 案的判斷架構卻混淆不同層次的判斷重點，也違背 *NLRB v. Babcock & Wilcox Co.* 案中所提及，雇主可以合法禁止非受僱者在其公司或工廠內發放傳單的原則³²⁷。

聯邦最高法院在本案中重新適用 *NLRB v. Babcock & Wilcox Co.* 案提出的見解，並再次強調該案所提出的例外情況，必須是工廠的位置和勞工的住所，導致工會無法透過一般的努力下與勞工溝通交流的情形，符合的情況為伐木場、礦場和山上的度假飯店，因受僱於上述場域的勞工被隔絕於社會裡的資訊交流。工會需證明勞工有處於隔絕狀態的情形，此舉證責任不應僅是提出對於其他溝通管道有效性的質疑。本文中，勞工並非居住在雇主提供的住宿內，無法被推定為難以接觸到工會資訊，寄信、電話、家庭拜訪、舉牌或廣告皆是可行的溝通交流方式，雖然能否成功的接觸到勞工會影響到該方式是否為合理的管道，但本案中的工會無法證明有特殊障礙的存在，使其無法接觸到雇主的勞工，因此 *NLRB* 所作的雇主拒絕非受僱的工會組織者進入其停車場，構成不當勞動行為的認定有所違誤，故聯邦最高法院撤銷上訴巡迴法院的判決³²⁸。

本案有兩份不同意見書的提出。第一份不同意見書認為，*NLRB v. Babcock & Wilcox Co.* 案中所指的不可接近性，並非限定在伐木場、礦場和山上的度假飯店的情形，也並非表示無其他的情形，會使得停車場需要允許非受僱者的進入，或者不須考量工廠的停車場和購物中心的停車場間的差異，或不能考量勞工居住地的分散情形。此外，此份不同意見書認為 *Jean Country* 案的見解並無錯誤，合理的替代管道本就是平衡勞工權利和雇主財產權時的重要因素，過去的判決並未指出需分成兩層次進行判斷。且此

³²⁷ *Id.* at 536-538.

³²⁸ *Id.* at 539-541.



份不同意見書亦認為 *NLRB v. Babcock & Wilcox Co.* 案的判決，忽略 NLRB 受到法律賦予的職權，自行決定非受僱者能否進入到雇主公司或工廠的判斷原則，聯邦最高法院不應如此取代 NLRB 的職責。對於本案中是否有其他合理管道的存在，此份意見書認為 NLRB 的判斷是基於實質性證據。綜合以上因素，此份意見書不同意多數意見的見解。第二份意見書大致同意第一份意見書的見解，惟認為 *NLRB v. Babcock & Wilcox Co.* 案的判決，並無第一份意見書所指的錯誤³²⁹。

第五節 合法性判斷原則之建立

在聯邦最高法院作成的 *Lechmere, Inc. v. NLRB* 案判決，除了否定 NLRB 在 *Jean Country* 案中，試圖建立判斷雇主能否合法禁止非受僱者進入其公司或工廠的分析架構外，並強調 *NLRB v. Babcock & Wilcox Co.* 判決提出的見解，即雇主原則上可以合法的禁止非受僱者進入公司或工廠，只有在勞工的不可接近性，使得工會無法透過一般的努力與勞工接觸時，雇主的財產權方應有所退讓。

往後的實務在面臨相關案件時，當雇主禁止非受僱者進入公司或工廠的規定，出現差別適用的情形，亦有可能構成不當勞動行為³³⁰。此外，也以上述 *Lechmere, Inc. v. NLRB* 案判決中的論述為判斷基礎，認為在無差別適用的情形下，雇主是可以禁止非受僱者進入到雇主的公司或工廠³³¹。

³²⁹ *Id.* at 541-548.

³³⁰ *Big Y Food, Inc.*, 315 NLRB No. 135(1994), at 1084-1086; *Lucile Salter Packard Children's Hospital at Stanford*, 318 NLRB No. 49(1995), at 433

³³¹ *Farm Fresh, Inc.*, 332 NLRB No. 156(2000), at 1424, 1425; *UCSF Stanford Health Care v. NLRB*, 325 F.3d, at 345, 346.



然而，該案的論述並不適用於工會已經取得勞工的協商代表權時，當已成為勞工協商代表的工會，欲進入雇主的公司或工廠時，NLRB 認為應平衡勞工被工會負責任的代表的利益，以及雇主掌握其財產確保不受影響的利益，將考量工會的行為是否是基於為保障勞工的權利及為進行團體協商的目的是否干擾到雇主的營運³³²。

第六節 禁止承包商聘僱之勞工的宣傳行為

隨著經營型態的多樣化，實務面臨到當勞工進行宣傳行為的地點，並非雇主所有，而是由他人所有，雇主僅為所有人的承包商 (subcontractor)，此時，勞工宣傳行為發生衝突的對象並非雇主，而是地點的所有權人。

2011 年的 New York New York Hotel, LLC 案³³³即面臨上述問題的爭議，此案為 Ark Las Vegas Restaurant Corporation 經營的餐廳，位於 New York New York Hotel, LLC (此案相對人) 所開設的酒店及賭場內，該餐廳聘僱的勞工在酒店的門口發放傳單，遭到相對人的制止。此案中即面臨對相對人而言，勞工應為受僱者或非受僱者的爭議。NLRB 除認為從國家勞工關係法的字義解釋，無法認為當中所保障的權利只能限於僱傭關係中，並認為與 *Lechmere, Inc. v. NLRB* 案的情形並不相同，此案勞工是自行行使受到國家勞工關係法第 7 條保障的權利，且勞工的工作地點就是在相對人的酒店內，與相對人之間具有緊密的工作關係，對相對人而言勞工並非

³³² *Caterpillar Inc.*, 359 NLRB No. 97(2013), at 794, 795; *Caterpillar Inc. v. NLRB*, 803 F.3d 360(2015), at 365, 366; *North Memorial Health Care*, 2016 NLRB LEXIS 564, 364 NLRB No. 61, *99-112; *North Memorial Health Care v. NLRB*, 860 F.3d, at 645-647

³³³ 該案原於 2001 年即作成裁決，為 *New York New York Hotel, LLC*, 334 NLRB No. 87(2001)，然於上訴巡迴法院作成 *New York New York Hotel, LLC v. NLRB*, 313 F.3d 585(2002)後，撤銷 NLRB 的裁決並發回 NLRB，故 NLRB 於 2011 重新作出裁決。此案中，所涉事實為勞工對顧客發放傳單，但處理之問題仍為國家勞工關係法第 7 條與財產權之衝突，且受到上訴巡迴法院之支持，故在此節仍以此案介紹之。

如非受僱者般僅是陌生人或外人，且並無合理的理由只因工作地點的不同，而降低對勞工權利的保障，因此此案的勞工與非受僱者有明顯的不同³³⁴。

然而，NLRB 亦認為不應直接決定將 *Republic Aviation Corp. v. NLRB* 適用於此案，而是應考察此案中勞工的行為，由相對人聘僱的勞工進行時，兩者的差異之處為何，且是否影響到如何適當的平衡勞工的權利與相對人的財產權利益。因此，NLRB 又進一步檢視，此案中涉及的國家勞工關係法第 7 條保障的權利與雇主的財產權利。NLRB 認為此案勞工的工作地點是在相對人的酒店內，而該工作地點便是勞工間享有共同利益且發展工會組織的地方，即為行使國家勞工關係法第 7 條保障權利的中心地點，勞工在此試圖到此地點行使權利，亦為有效行使其權利的行為³³⁵。

相對人的財產權可以合法的讓相對人拒絕他人的進入，亦可以合法的避免他人干擾其財產的使用。然而，此案中勞工的行為並未影響雇主的營業，亦未影響其他顧客的消費或勞工的工作。另外，雖然勞工與相對人之間無僱傭關係，然而實際上相對人和勞工的雇主在簽訂契約時，是可以透過該契約確保其財產權和經營上的利益，也可以藉此規範到勞工的行為，就此角度而言，此案的勞工與非受僱者亦有不同³³⁶。

因此，NLRB 認為此案勞工的權利應相近於相對人的勞工，相對人只有在勞工的行為干擾到財產的使用，以及為維持生產和紀律等目的時，可以合法的拒絕勞工進入酒店，並強調需要在個案中個別判斷。最後，NLRB 認定相對人無法正當化拒絕勞工在酒店前發傳單的行為，因此違反國家勞工關係法第 8(a)(1)條³³⁷。此案的上訴巡迴法院認為 NLRB 的認定皆基於實質性證據，因此執行 NLRB 的命令³³⁸。

³³⁴ *New York New York Hotel, LLC*, 356 NLRB No. 119(2011), at 910-913.

³³⁵ *Id.* at 913-916.

³³⁶ *Id.* at 916-918.

³³⁷ *Id.* at 918-920.

³³⁸ *New York New York Hotel, LLC v. NLRB*, 676 F.3d 193(2012), at 196, 197.



同年的 *Nova Southeastern University* 案中，相對人拒絕維修承包商的勞工在校園內發放傳單。NLRB 延續 *New York New York Hotel, LLC* 案的論述方式，認為相對人拒絕勞工在校園內發放傳單的行為，構成不當勞動行為³³⁹，上訴巡迴法院亦認同之³⁴⁰。

第七節 小結

在面臨到工會組織者或代表進入到公司、工廠之內或周圍，進行宣傳活動時，早期的實務見解面臨到，是否應將雇主禁止受僱者進行宣傳行為的合法性判斷標準，相同的適用於非受僱者的情況。亦即，國家勞工關係法第 7 條的保障內容是否相等的適用於非受僱者，早期的實務見解對此存有分歧。

聯邦最高法院在 1956 年作出 *NLRB v. Babcock & Wilcox Co.* 案的判決，明確指出 *Republic Aviation Corp. v. NLRB* 案所建立的原則應不適用於非受僱者，只有當工廠的位置和勞工的住所，導致工會無法在一般的努力下與勞工交流時，雇主方應允許工會在其公司或工廠內接觸勞工，使勞工能夠取得關於自我組織權利及工會組織的資訊。雖然聯邦最高法院在此判決明確提出上述見解，然而之後的實務，在處理到工會是否能夠透過一般的努力，取得不需進入雇主的公司或工廠，即可和勞工溝通交流的其他管道時，則出現不同的判斷標準，有考量雇主事業的地理位置、勞工的居住地、上下班情形等因素，亦有衡量該地點是否為雇主開放給大眾的區域。NLRB 並在 *Jean Country* 案中，試圖建構適用於所有與進入雇主公司或工廠有關案例的考量架構。NLRB 認為此類型的案件在於平衡國家勞工關係

³³⁹ *Nova Southeastern University*, 357 NLRB No. 74(2011), at 760, 761.

³⁴⁰ *Nova Southeastern University v. NLRB*, 807 F.3d 308(2015), 314-316.

法第 7 條所保障的權利，與雇主對其私人財產的權利，而其他合理替代管道的可使用性更是重要的考量因素。

然而聯邦最高法院在 *Lechmere, Inc. v. NLRB* 案判決中，否定 NLRB 在 *Jean Country* 案提出的考量架構，認為應回歸到 *NLRB v. Babcock & Wilcox Co.* 案的見解。因此，雇主在無差別適用的情況下，原則上是可以禁止非受僱者進入其財產權內，除非其他不需進入雇主財產權的溝通交流管道，面臨特殊的阻礙，聯邦最高法院認為符合的情況為伐木場、礦場和山上的度假飯店，因受僱於上述場域的勞工被隔絕於社會上的資訊交流。工會需證明勞工有處於隔絕狀態的情形，此舉證責任不得僅是提出對於其他溝通管道有效性的質疑。惟應注意的是，此判決的原則並不適用於已取得團體協商代表權的工會。

在此判決作成後，有贊同聯邦最高法院判決的見解，認為判決是基於保護私有財產權的立場，而當有其他替代管道的存在時，國家勞工關係法第 7 條保障的權利不會受到減損，工會仍有許多手段可以接觸勞工³⁴¹。然而亦出現許多對此判決的不同意見，除了基於司法審查界限的質疑外³⁴²，有認為判決指出工會組織者不受國家勞工關係法第 7 條保障為錯誤見解，忽略國家勞工關係法第 2(3)條³⁴³對於受僱者的定義，也認為將 *NLRB v.*

³⁴¹ Michael L. Stevens, *The Conflict Between Union Access and Private Property Rights: Lechmere, Inc. v. NLRB and the Question of Accommodation*, 41 EMORY L. J. 1368, 1369 (1992).

³⁴² Robert A. Gorman, *Union Access to Private Property: A Critical Assessment of Lechmere, Inc. v. NLRB*, 9 HOFSTRA LAB. L. J. 15, 16(1991).

³⁴³ “The term ‘employee’ shall include any employee, and shall not be limited to the employees of a particular employer, unless the Act [this subchapter] explicitly states otherwise, and shall include any individual whose work has ceased as a consequence of, or in connection with, any current labor dispute or because of any unfair labor practice, and who has not obtained any other regular and substantially equivalent employment, but shall not include any individual employed as an agricultural laborer, or in the domestic service of any family or person at his home, or any individual employed by his parent or spouse, or any individual having the status of an independent contractor, or any individual employed as a supervisor, or any individual employed by an employer subject to the Railway Labor Act [45 U.S.C. § 151 et seq.], as amended from time to time, or by any other person who is not an employer as herein defined.”



Babcock & Wilcox Co.案的見解直接適用於 *Lechmere, Inc. v. NLRB* 案，忽視前者是未開放給大眾的工廠的停車場，後者為開放給大眾進出的購物中心的停車場，聯邦最高法院並未就此差異提出適當的衡量³⁴⁴。另有從比較工會試圖組織勞工而進入雇主的財產權，與已成為協商代表的工會進入雇主財產權的情況，認為從組織和取得資訊的權利觀之，無法得出應給予不同保障的理由³⁴⁵。另有從調和勞工和雇主的權利的角度出發，認為此判決將造成雇主可以僅因不希望勞工得到工會資訊，而無需其他更正當的因素，便將工會組織者阻擋在外³⁴⁶。

關於 NLRB 如何平衡相對人的財產權和承包商勞工的權利，NLRB 基於勞工的工作地點及與相對人間的關係，認為不應將承包商聘僱的勞工視為非受僱者，而認為承包商勞工的權利更接近於相對人的勞工。因此，NLRB 透過檢視，案件當中涉及的國家勞工關係法第 7 條保障的權利與雇主的財產權，兩者權利受到影響的程度，從個案中進行平衡。

³⁴⁴ Gorman, *supra* note 342, at 11-13.

³⁴⁵ Peter D. DeChiara, *No Solicitation Allowed: Union Organizer Access after Lechmere, Inc., v. NLRB*, 43 LAB. L.J. 598-601 (1992).

³⁴⁶ Cynthia L. Estlund, *Labor, Property, and Sovereignty after Lechmere*, 46 STAN. L. REV. 333-335 (1994).

第五章 結論—對我國之啟示



我國自 2011 年 5 月開始施行不當勞動行為制度，為對於工會權利保障的具體實踐。不當勞動行為裁決委員會認為：「不當勞動行為裁決制度創設的立法目的，在於避免雇主以其經濟優勢的地位對勞工於行使法律賦予團體團結權、團體協商權及團體爭議權時，採取不法且不當反工會組織及相關活動之不當勞動行為，並能快速回復受侵害勞工之相關權益³⁴⁷。」再由工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定：「雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：…五、不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。…」由此可知，工會進行組織活動時的宣傳行為，即會受到工會法之保障，若雇主對工會的宣傳行為予以干預，將可能構成不當勞動行為。

我國未採取如美國的工會承認制度，需要透過選舉的方式決定團體協商代表，而是透過團體協約法第 6 條的規定，決定團體協商的資格，因此有學者認為我國是採取強制承認的制度³⁴⁸。團體協約法第 6 條第 3 項規定：「依前項所定有協商資格之勞方，指下列工會：一、企業工會。二、會員受僱於協商他方之人數，逾其所僱用勞工人數二分之一之產業工會。三、會員受僱於協商他方之人數，逾其所僱用具同類職業技能勞工人數二分之一之職業工會或綜合性工會。四、不符合前三款規定之數工會，所屬會員受僱於協商他方之人數合計逾其所僱用勞工人數二分之一。五、經依勞資爭議處理法規定裁決認定之工會。」由此可知，當企業工會依法成立以後，便可取得團體協商資格，產業工會依法成立後，會員人數需逾雇主所僱用勞工人數二分之一，方取得團體協商資格，而職業工會或綜合性工會依法成立後，會員人數需逾雇主所僱用同類職業技能勞工人數二分之一，才取得團體協商資格。而當會員人數的計算出現爭議時，不當勞動行為裁決委員會可依同條第 3 項第 5 款規定，以解決團體協商資格認定的爭議³⁴⁹。

³⁴⁷ 不當勞動行為裁決委員會多次闡述此見解，如 100 年勞裁字第 14 號裁決決定、100 年勞裁字第 20 號裁決決定、101 年勞裁字第 7 號裁決決定、106 年勞裁字第 20 號裁決決定等。

³⁴⁸ 吳育仁（2011），前揭註 58，頁 169。

³⁴⁹ 如不當勞動行為裁決委員會 104 年勞裁字第 30 號裁決決定。



雖然我國的工會不需要透過選舉方能取得團體協商資格，然若從我國的工會組織率及團體協商件數觀之。105 年底，我國的企業及產業勞工工會組織率³⁵⁰為 7.3%，106 年底時為 7.6%。我國的團體協約件數，105 年底時有 700 件，106 年底時為 512 件³⁵¹。我國工會的力量尚處於弱勢，故為團結勞工力量以爭取勞工權利，仍需依靠更多會員的加入，此時作為組織工會所必備的宣傳行為便更加具備其重要性，而工會進行工會活動時，吸引勞工的支持，也是確保工會組織力量的展現。從不當勞動行為裁決委員會的裁決決定以及近年的新聞可知，在雇主租借的場地門口宣傳、發放工會特刊、佩戴特定標誌、張貼貼紙等行為，皆為我國工會使用的宣傳行為，也不可避免的與雇主發生種種爭端。

工會活動中的宣傳行為雖受到法律保障，然此保障並非絕對³⁵²，工會活動最常相衝突者為雇主的權利，因此如何在兩者的權利間找尋其界限，即為本文欲尋求的目的。本文認為，美國實務在判斷工會的宣傳行為的合法性時，其中心思想在於平衡勞工受國家勞工關係法第 7 條保障的權利，以及雇主基於財產權和經營管理的利益，我國在面臨同一問題時，應可作為參考。當上述原則適用到個別的宣傳行為時，會因為行為的差異略有不同。若受僱者進行招募拉票的宣傳行為時，原則上勞工在非工作時間時，可以在公司或工廠內進行，除非雇主有基於生產和紀律等因素的特殊情況，或者雇主的事業屬於醫療照顧機構、零售業、餐飲業、賭場和飯店業，則勞工不論何時，皆不得在直接病人照顧區域、銷售樓層、賭博區域內進行宣傳行為。若為發放傳單的宣傳行為，則勞工不論何時皆不得在工作區域發放傳單，但應

³⁵⁰ 指企業工會及產業工會會員人數占可組織企業、產業工會人數之百分比。勞動部勞動統計查詢網，勞動統計名詞，<https://statdb.mol.gov.tw/html/com/st0201.htm>（最後瀏覽日：2018/7/12）

³⁵¹ 勞動部勞動統計查詢網，<https://statfy.mol.gov.tw/default.aspx>（最後瀏覽日：2018/7/12）。

³⁵² 司法院大法官釋字第 373 號處理到舊工會法禁止教育事業技工組工會之規定是否違憲，理由書中指出：「憲法第十四條規定人民有結社之自由。第一百五十三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等權利。」其中，「應於兼顧社會秩序及公共利益前提下」似指出勞工權利的界限。



可以於非工作時間時，在非工作區域發放傳單。當勞工穿戴工會標誌，原則上勞工有權利在工作時配戴工會標誌，然而會依據穿戴標誌的大小、顏色及傳達內容，判定是否影響到勞工的安危、造成勞工間的紛爭、破壞雇主和顧客間的關係，或內容過度冒犯，則勞工在上述情形下無法穿戴該工會標誌。然而，在勞工要使用雇主的設施時，美國實務則認為勞工原則上無權利使用雇主的財產。本文認為，美國實務在上述宣傳行為的爭議中，在平衡勞工和雇主的權利方面，已充分平衡雙方之權利。

在聯邦最高法院作出 *Lechmere, Inc. v. NLRB* 判決後，美國實務在判定宣傳行為的合法性時，嚴格區分受僱者或非受僱者進行宣傳行為時的判斷方式。在非受僱者進行宣傳行為時，若進入到雇主的公司或工廠內，雇主原則上是可以禁止非受僱者的進入。僅有在少數的情況下，如伐木場、礦場和山上的度假飯店中，實務會認為上述場域的勞工，在溝通交流管道方面面臨特殊的阻礙，且需要由工會證明勞工有處於隔絕狀態的情形，此時為了保障受僱者的權利，非受僱的工會組織者方能進入雇主的公司或工廠進行宣傳行為。本文認為，如同 NLRB 的裁決和美國學者所批評，在平衡勞工和雇主的權利方面，似乎未有更細緻的考量。縱使認為非受僱者的宣傳行為不受美國勞工關係法第 7 條的保障，單就受僱者的權利保護方面，也忽略聯邦最高法院在 *Beth Israel Hospital v. NLRB* 判決中認為，美國勞工關係法第 7 條保障的內容應包含有效的和他人溝通交流。雖然現代社會已可以透過科技設備傳達大量訊息，然而工會的組織有其困難性，必須面臨到雇主和經濟上的壓力，要能促使勞工的加入，無法僅靠文字的訊息，人與人的直接接觸交流，更能增強認同感和意願。且聯邦最高法院的判決也使得個案中，無法再就個案情形細緻判斷，例如非受僱者的宣傳行為地點是否為雇主開放給大眾進入的場合，或者非受僱者的宣傳行為是否確實干擾到雇主營業或造成其他危害。因此，本文認為我國實務在面臨此爭議時，不應直接採取聯邦最高法院在 *Lechmere, Inc. v. NLRB* 案的見解，而應回到平衡勞工和雇主權利的中心原則，於個案情形中進行細緻的判斷，NLRB 在 *Jean Country* 案中的嘗試，應為可加以參考的見解。



若回到我國不當勞動行為裁決委員會 101 年勞裁字第 3 號裁決決定觀之，本號裁決決定書論及企業工會與產業工會的工會活動權間的差異，認為：「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。查申請人工會為產業工會，與企業工會一樣，同受憲法及工會法等勞動法規之保障，但因不具有上述企業工會之特性，因之，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），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，以町衡工會活動權與企業設施管理權，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 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為之可能，應予敘明。」本件相對人因舉辦員工運動會，而借下體育場、體育場前方公園及周邊道路，申請人為產業工會，於運動會當日到體育場入口舉布條和看板，並發放傳單進行宣傳，遭到承包活動的公司人員制止，要求工會移動到承租範圍外，但遭到工會人員的拒絕，便報警處理。裁決委員會認為，本件並非相對人指示承包公司阻止工會活動。此外，當天雖有其他同樣在宣傳業務的團體，但因當天參與人數眾多，場地為半開放場地，因此衡量承包公司人力，雖未即時勸離其他團體，亦無法認定相對人有不當勞動行為。且工會可以移動到距離原本地點約 30 公尺之處進行宣傳，應不會嚴重影響到工會活動的宣傳效果，工會亦未說明進入相對人租用範圍進行工會活動的必要性，因此工會活動並非全然受到打壓。



裁決委員會在本件提出產業工會與企業工會間有其差異性，雇主為企業設施的所有權人，有權規定使用企業設施的程序和方法，而產業工會欲進入企業內進行工會活動時，應尊重雇主的使用規則，以平衡雙方權利，且雇主對於企業設施的使用，若有差別適用的情形時，仍有不當勞動行為的可能。似認為產業工會進入企業內進行工會活動的權利，不同於企業工會在企業內進行工會活動的權利，且雇主有權利制定相關規則，該規則可能是可以合法阻止產業工會的進入。美國實務上並未直接的區分產業工會與企業工會進行宣傳行為的差異，而是以受僱者或非受僱者的作為區分標準，本件進行宣傳行為者為會務人員及義工，若為其為受僱者，則按美國實務見解應不得拒絕其宣傳行為，然若為非受僱者，則雇主原則上應可拒絕其進入宣傳。美國實務同樣強調差別適用會構成不當勞動行為的可能，本件申請人雖指出當天同樣有其他團體在推廣業務，然而現場條件難以要求承包公司立即勸離，故難以認為有差別適用而構成不當勞動行為。此外，若認為縱然是非受僱者也不應全然否定進入企業內進行宣傳行為的權利，而以平衡勞資雙方權利的角度觀之，本件相對人並非全然制止工會的宣傳行為，考量到工會存在的替代管道並未嚴重影響溝通交流的效果，因此雇主似有理由拒絕工會的進入。

另外，不當勞動行為裁決委員會 106 年勞裁字第 35 號裁決決定，則涉及雇主禁止勞工在無塵服上張貼標語的貼紙，工會主張相對人對於無塵室和無塵服的管理鬆散，實際上並不符合無塵的標準，然而裁決會認定相對人有相關的管理規範和工作規則，且認為雇主有維持工作場所秩序和紀律的權利，工會活動不應違反勞動契約、誠實義務和阻礙雇主的業務，因此認為相對人制止勞工在無塵服上張貼標語貼紙的行為不構成不當勞動行為。美國實務上肯認勞工有權利在工作時穿戴工會的標誌，包含標語，然而雇主可以為雇主的生產和紀律禁止勞工穿戴之，本件的情形是勞工要在無塵服上張貼標語，則雇主為達到無塵的標準，應有理由禁止勞工的宣傳行為，惟美國實務上亦曾論及雇主是否有真正致力於該目標，若本件情形確如工會主張雇主並未確實遵守無塵的標準，則雇主禁止勞工張貼標語貼紙在無塵服

上則有構成不當勞動行為的可能，然本件裁決會認定雇主確實有曾告誡勞工違反規則，因此認為雇主的行為未構成不當勞動行為。

此外，由於本文所研究的宣傳行為的對象聚焦在勞工，然而工會在進行宣傳行為的策略，有時也需要將對象擴及至一般大眾，以爭取大眾的注意和支持，也將增強工會活動的力量。因此，若能進一步探討工會宣傳行為的對象若為一般大眾時，常見的宣傳行為為何，以及是否會與雇主或其他人產生權利間的衝突，此時工會宣傳行為的合法性判斷標準如何取決，為本文日後值得進一步研究的課題。

參考文獻



一、中文文獻（依作者姓名之筆劃順序）

（一）書籍

林佳和（2014）。《勞動與法論文集 I—勞動法基礎理論與法制發展、同盟與集體勞動法》，臺北：元照。

William B. Gould IV（著），焦興鎧（譯）（1996）。《美國勞工法入門》，台北：國立編譯館。

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，台北：元照。

（二）期刊論文

王文霞（1999）。〈英國工會主義的起源與工會的發展（上）(1800-1880)〉，《西洋史集刊》，第 9 期，頁 269-311。

吳育仁（2003）。〈美國勞資集體協商政策中經營管理權和工作權之界線：從協商議題之分類與法律效果觀察〉，《臺大法學論叢》，32 卷 1 期，頁 81-117。

吳育仁（2011）。〈美國工會承認之法律政策—陷入制度性困境？〉，《臺灣民主季刊》，8 卷 1 期，頁 133-176。

許繼峰（2009）。〈Samuel Gompers 務實主義對美國工運之影響〉，《止善》，6 期，頁 61-76。



(三) 學位論文

林良榮(1997)。《論企業內工會活動之權利保障—以日本戰後學說及判例發展為中心》，國立中正大學勞工研究所碩士論文。

林祖佑(2014)。《美國排他性協商代表制之研究及對台灣之啟示》，國立臺灣大學科際整合法律學研究所碩士論文。

(四) 研討會論文

陳建文(2011)。〈工會行動權的事理思考與法理探討〉，發表於：《工會行動權學術研討會》。政治大學法學院勞動法與社會法研究中心(主辦)，台北。

二、英文文獻

(一) 書籍

American Bar Association Section of Labor and Employment Law(2012). *The Developing Labor Law: The Board, the Courts, and the National Labor Relations Act*, 101(6th ed.). Chicago: Bloomberg BNA.

Michael R. Carrell & Christina Heavrin(2013). *Labor Relations and Collective Bargaining : Private and Public Sectors* (10th ed.). New Jersey: Pearson Education, Inc.

Neil W. Chamberlain & James W. Kuhn(1965). *Collective Bargaining* (2d ed.). New York: McGraw-Hill, Inc.

Robert A. Gorman & Matthew W. Finkin(2004). *Basic Text On Labor Law : Unionization and Collective Bargaining* (2nd ed.). Thomson/West.



William B. Gould IV(2013). *A Primer On American Labor Law* (5th ed.). New York: Cambridge University Press.

John Godard(2004). *Trade Union Recognition: Statutory Unfair Labor Practice Regimes in the USA and Canada*. London: DTI.

International Labour Office(1981). *Collective Bargaining In Industrialised Market Economies* (4th ed.). Switzerland: International Labour Organization.

David E. Strecker(2011). *Labor Law : A Basic Guide to The National Labor Relations Act*. Boca Raton: CRC Press.

Robert L. Sauer & Keith E. Voelker(1993). *Labor Relations: Structure And Process* (2d ed.). New York: Macmillan Publishing Company.

Arthur A. Sloane & Fred Witney(2009). *Labor Relations* (13th ed.). New Jersey: Pearson Education, Inc.

(二) 期刊論文

Cynthia L. Estlund (1994). Labor, Property, and Sovereignty after Lechmere, *Stanford Law Review*, 46, 305-359.

Robert A. Gorman (1991). Union Access to Private Property: A Critical Assessment of Lechmere, Inc. v. NLRB, *Hofstra Labor Law Journal*, 9, 1-24.



Alan Gladstone & Muneto Ozaki (1975). Trade Union Recognition for Collective Bargaining Purposes. *International Labour Review*, 112, 163-188.

DeChiara, Peter D. (1992). No Solicitation Allowed: Union Organizer Access after *Lechmere, Inc., v. NLRB*, *Labor Law Journal*, 43, 593-601.

Richard Townshend-Smith (1981). Trade Union Recognition Legislation - Britain and America Compared, *Legal Studies*, 1, 190-212.

Michael L. Stevens (1992). The Conflict Between Union Access and Private Property Rights: *Lechmere, Inc. v. NLRB* and the Question of Accommodation, *Emory Law Journal*, 41, 1317-1370.

John W. Jr. Teeter (1991). Banning the Buttons: Employer Interference with the Right to Wear Union Insignia in the Workplace, *Kentucky Law Journal*, 80, 377-430.

(三) NLRB 裁決

Armour & Company, 8 NLRB No. 137 (1938).

Andrews Wire Corporation, 189 NLRB No. 24 (1971).

Alberts, Inc., 213 NLRB No. 94 (1974).

Ace Machine Co., 249 NLRB No.73 (1980).

Asociacion Hospital Del Maestro, Inc., 283 NLRB No. 71 (1987).

Asociacion Hospital Del Maestro, Inc. v. NLRB, 842 F.2d 575 (1988).

Allied Stores Corporation, 308 NLRB No. 39 (1992).

Albis Plastics, 335 NLRB No. 74 (2001).



Babcock & Wilcox Co., 109 NLRB No. 82 (1954).

Bankers Club, Inc., 218 NLRB No. 7 (1975).

Beth Israel Hospital, 223 NLRB No. 188 (1976).

Baptist Hospital, Inc., 223 NLRB No. 34 (1976).

Baylor University Medical Center, 225 NLRB No. 102 (1976).

Baylor University Medical Center, 247 NLRB No. 178 (1980).

Burger King Corp., 265 NLRB No. 191 (1982).

Big Y Food, Inc., 315 NLRB No. 135 (1994).

Brockton Hospital, 333 NLRB No. 165 (2001).

Brandeis Machinery and Supply Company, 342 NLRB No. 46 (2004).

Carter Carburetor Corporation, 48 NLRB No. 48 (1943).

Caldwell Furniture Co., 97 NLRB No. 240 (1952).

Caterpillar Tractor Co., 113 NLRB No. 37 (1955).

Campbell Soup Co., 159 NLRB No. 18 (1966).

Central Hardware Co., 181 NLRB No. 74 (1970).

Container Corporation of America, 244 NLRB No. 53 (1979).

Chicago Metallic Corporation, 273 NLRB No. 207 (1985).

Champion International Corporation, 303 NLRB No. 11 (1991).

Casa San Miguel, Inc., 320 NLRB No. 50 (1995).

Caterpillar, Inc., 321 NLRB No. 163 (1996).

Crowne Plaza Hotel, 352 NLRB No. 55 (2008).

Caterpillar Inc., 359 NLRB No. 97 (2013).

Denver Tent And Awning Co., 47 NLRB No. 76 (1943).

De Vilbiss Co., 102 NLRB No. 133 (1953).

Davison-Paxon Company, 191 NLRB No. 10 (1971).



Dunes Hotel, 284 NLRB No. 96 (1987).

Double Eagle Hotel & Casino, 341 NLRB No. 17 (2004).

Evergreen Nursing Home and Rehabilitation Center, Inc., 198 NLRB No. 101 (1972).

Essex International, Inc., 211 NLRB No. 112 (1974).

Eastern Maine Medical Center, 253 NLRB No. 24 (1980).

E. I. Du Pont De Nemours & Company, 311 NLRB No. 88 (1993).

Easter Omni Constructor, Inc., 324 NLRB No. 102 (1997).

Eby-Brown Company L.P., 328 NLRB No. 75 (1999).

Floridan Hotel of Tampa, Inc., 137 NLRB No. 161 (1962).

Fabri-Tek, Inc., 148 NLRB No. 156 (1964).

Florida Steel Corporation, 215 NLRB No. 23 (1974).

Fluid Packaging Company, 247 NLRB No. 196 (1980).

Flamingo Hilton-Laughlin, 330 NLRB No. 34 (1999).

Farm Fresh, Inc., 332 NLRB No. 156 (2000).

Goldblatt Bros., Inc., 77 NLRB No. 204 (1948).

Gimbel Bros., Inc., 147 NLRB No. 62 (1964).

Guyan Valley Hospital, Inc., 198 NLRB No. 28 (1972).

Groendyke Transport, Inc., 211 NLRB No.139 (1974).

Gemco, 271 NLRB No. 193 (1984).

Guardsmark, LLC, 344 NLRB No.97 (2005).

Husky Oil NPR Operations, 245 NLRB No. 68 (1979).

Honeywell, Inc., 262 NLRB No. 177 (1982).

Harolds Club, 267 NLRB No. 141 (1983).

Hawkins-Hawkins Co., Inc., 289 NLRB No. 158 (1988).

Hospital Pavia Perea, 352 NLRB No. 60 (2008).



Intermedics, Inc., 262 NLRB No. 178 (1982).

Ichikoh Manufacturing, Inc., 312 NLRB No. 153 (1993).

J.C. Penney Co., 266 NLRB No. 210 (1983).

Jean Country, 291 NLRB No. 4 (1988).

Jay Metals, Inc. and Larry McCoy, 308 NLRB No. 40 (1992).

Komatsu America Corp., 342 NLRB No. 62 (2004).

Le Tourneau Company of Georgia, 54 NLRB No. 189 (1944).

Lake Superior Lumber Corp., 70 NLRB No. 20 (1946).

Lutheran Hospital of Milwaukee, 224 NLRB No. 36 (1976).

Lechmere, Inc., 295 NLRB No. 15 (1989).

Lucile Salter Packard Children's Hospital at Stanford, 318 NLRB No. 49 (1995).

Long Beach Memorial Medical Center 366 NLRB No. 66 (2018).

Marshall Field & Co., 34 NLRB No. 1 (1941).

May Department Stores Co., 59 NLRB No. 188 (1944).

Meier & Frank Co., Inc., 89 NLRB No. 114 (1950).

Monolith Portland Cement Co., 94 NLRB No. 211 (1951).

Marshall Field & Co., 98 NLRB No. 11 (1952).

Monarach Machine Tool Co., 102 NLRB No. 134 (1953).

Miller-Charles & Co., 148 NLRB No. 158 (1964).

McDonald's of Palolo, 205 NLRB No. 78 (1973).

Marriott Corp., 223 NLRB No. 141 (1976).

McBride's of Naylor Road, 229 NLRB No. 120 (1977).

Montgomery Ward & Company, Inc., 256 NLRB No. 134 (1981).

Midstate Telephone Corp., 262 NLRB No. 167 (1982).

Mesa Vista Hospital, 280 NLRB No. 27 (1986).



Meijer, Inc., 318 NLRB NO. 3 (1995).

MBI Acquisition Corp., 324 NLRB No. 188 (1997).

Meijer, Inc. and Robert Lee Caldwell, 344 NLRB No. 115 (2005).

Nordstrom, Inc., 264 NLRB No. 95 (1982).

New York New York Hotel, LLC, 334 NLRB No. 87 (2001).

Nations Rent, Inc., 342 NLBR No. 19 (2004).

North Hills Office Services, Inc., 346 NLRB No. 96 (2006).

Nova Southeastern University, 357 NLRB No. 74 (2011).

North Memorial Health Care, 2016 NLRB LEXIS 564, 364 NLRB No. 61 (2016).

Ozan Lumber Co., 42 NLRB No. 196 (1942).

Orleans Mfg. Co., Inc., 170 NLRB No. 9 (1968).

Our Way, Inc., 268 NLRB No. 61 (1983).

Peyton Packing Company, Inc., 49 NLRB No. 119 (1943).

Presbyterian Medical Center, 227 NLRB No. 135 (1977).

Plastic Film Products Corp., 238 NLRB No. 22 (1978).

Publishers Printing Co., Inc., 246 NLRB No. 36 (1979).

Pay’N Save Corporation, 247 NLRB No. 184 (1980).

Photo Drive Up, 267 NLRB No.56 (1983).

Pathmark Stores, Inc., 342 NLRB No. 31 (2004).

Republic Aviation Corporation, 51 NLRB No. 186 (1943).

Ranco, Inc., 109 NLRB No. 149 (1954).

Scullin Steel Co., 49 NLRB No. 54 (1943).

Seamprufe, Inc., 109 NLRB No. 2 (1954).

Standard Fittings Co., 133 NLRB No. 95 (1961).

Stoddard-Quirk Manufacturing Co., 138 NLRB No. 75 (1962).



S. & H. Grossinger's Inc., 156 NLRB No. 20 (1965).

Summit Nursing and Convalescent Home, Inc., 196 NLRB No. 110 (1972).

St. John's Hospital & School of Nursing, Inc., 222 NLRB No. 182 (1976).

Southern Maryland Hospital Center, 293 NLRB No. 136 (1989).

Santa Fe Hotel, Inc., 331 NLRB No. 88 (2000).

Sam's Club, 349 NLRB No. 94 (2007).

Starbucks Corp., 354 NLRB No. 99 (2009).

Saint Johns Health Center, 357 NLRB No. 170 (2011).

Triplex Screw Co., 25 NLRB No. 119 (1940).

Tabin-Picker & Co., 50 NLRB No. 133 (1943).

The Ohio Masonic Home, 205 NLRB No. 65 (1973).

Tri-County Medical Center, 222 NLRB No. 174 (1976).

The Jewish Home For The Elderly Of Fairfield County, 343 NLRB No. 117 (2004).

The Guard Publishing Company, 351 NLRB No. 70 (2007).

The Guard Publishing Company, 357 NLRB No. 27 (2011).

United States Cartridge Co., 47 NLRB No. 115 (1943).

United Aircraft Corporation, 67 NLRB No. 80 (1946).

UCSF Stanford Health Care, 335 NLRB No. 42 (2001).

Vassar Brothers Hospital, 243 NLRB No. 67 (1979).

William Davies Co., Inc., 37 NLRB No. 105 (1941).

Walton Manufacturing Co., 126 NLRB No. 93 (1960).

Winchester Spinning Corp., 168 NLRB No. 60 (1967).

W.W. Grainger, Inc., 229 NLRB No. 22 (1977).

Wal-Mart Stores, Inc., 340 NLRB No. 76 (2003).

(四) 上訴巡迴法院判決

Baylor University Medical Center v. NLRB, 578 F.2d 351 (1978).

Baylor University Medical Center v. NLRB, 593 F.2d 1290 (1979).

Baylor University Medical Center v. NLRB, 662 F.2d 56 (1981).

Burger King Corp. v. NLRB, 725 F.2d 1053 (1984).

Brandeis Machinery and Supply Company v. NLRB, 412 F.3d 822 (2005).

Carter Carburetor Corporation v. NLRB, 140 F.2d 714 (1944).

Caterpillar Tractor Co. v. NLRB, 230 F.2d 357 (1956).

Campbell Soup Co. v. NLRB, 380 F.2d 372 (1967).

Central Hardware Co. v. NLRB, 439 F.2d 1321 (1971).

Caterpillar, Inc. v. NLRB, 138 F.3d 1105 (1998).

Caterpillar Inc. v. NLRB, 803 F.3d 360 (2015).

Davison-Paxon Company v. NLRB, 462 F.2d 364 (1972).

Double Eagle Hotel & Casino v. NLRB, 414 F.3d 1249 (2005).

Eastern Maine Medical Center v. NLRB, 658 F.2d 1 (1981).

Easter Omni Constructor, Inc. v. NLRB, 170 F.3d 418 (1999).

Fabri-Tek, Inc. v. NLRB, 352 F.2d 577 (1965).

Florida Steel Corp. v. NLRB, 529 F.2d 1225 (1976).

Guardsmark, LLC v. NLRB, 475 F.3d 369 (2007).

Husky Oil NPR Operations v. 669 F.2d 643 (1982).

Hughes Properties, Inc. v. NLRB, 758 F.2d 1320 (1985).

Lechmere, Inc. v. NLRB, 914 F.2d 313 (1990).

Midland Steel Products Co. v. NLRB, 113 F.2d 800 (1940).

Marshall Field & Co. v. NLRB, 200 F.2d 375 (1952).

Meijer, Inc. v. NLRB, 130 F.3d 1209 (1997).





Montgomery Ward & Company, Inc. v. NLRB, 692 F.2d 1115 (1982).

Midstate Telephone Corp. v. NLRB., 706 F.2d 401 (1983).

Meijer, Inc. v. NLRB, 463 F.3d 534 (2006).

NLRB v. William Davies Co., Inc., 135 F.2d 179 (1943).

NLRB v. Denver Tent And Awning Co., 138 F.2d 410 (1943).

NLRB v. Peyton Packing Co., Inc., 142 F.2d 1009 (1944).

NLRB v. May Department Stores Co., 154 F.2d 533 (1946).

NLRB v. Lake Superior Lumber Corp., 165 F.2d 147 (1948).

NLRB v. Caldwell Furniture Co., 199 F.2d 267 (1952).

NLRB v. Ranco, Inc., 222 F.2d 543 (1955).

NLRB v. Seamprufe, Inc., 222 F.2d 858 (1955).

NLRB v. Babcock & Wilcox Co., 222 F.2d 316 (1955).

NLRB v. Floridan Hotel of Tampa, Inc., 318 F.2d 545 (1963).

NLRB v. Miller, 341 F.2d 870 (1965).

NLRB v. S. & H. Grossinger's Inc., 372 F.2d 26 (1967).

NLRB v. Orleans Mfg. Co., Inc., 412 F.2d 94 (1969).

NLRB v. Summit Nursing and Convalescent Home, 472 F.2d 1380 (1973).

NLRB v. Beth Israel Hospital, 554 F.2d 477 (1977).

NLRB v. Silver Spur Casino, 623 F.2d 571 (1980).

NLRB v. Honeywell, Inc., 722 F.2d 405 (1983).

NLRB v. Chicago Metallic Corporation, 794 F.2d 527 (1986).

NLRB v. Southern Maryland Hospital Center, 916 F.2d 932 (1990).

NLRB v. Jay Metals, Inc., 12 F.3d 213 (1993).

NLRB v. Starbucks Corp., 679 F.3d 70 (2012).

New York New York Hotel, LLC v. NLRB, 313 F.3d 585 (2002).



Nova Southeastern University v. NLRB, 807 F.3d 308 (2015).

North Memorial Health Care v. NLRB, 860 F.3d 639 (2017).

Pioneer Hotel, Inc. V. NLRB, 182 F.3d 939 (1999).

Republic Aviation Corp. v. NLRB , 142 F.2d 193 (1944).

St. John’s Hospital & School of Nursing, Inc. v. NLRB, 557 F.2d 1368 (1977).

Triplex Screw Co. v. NLRB, 117 F.2d 858 (1941).

The Ohio Masonic Home v. NLRB, 511 F.2d 527 (1975).

The Guard Publishing Company v. NLRB, 571 F.3d 53 (2009).

UCSF Stanford Health Care v. NLRB, 325 F.3d 334 (2003).

Winchester Spinning Corp. v. NLRB, 402 F.2d 299 (1968).

W.W. Grainger, Inc. v. NLRB, 582 F.2d 1118 (1978).

Wal-Mart Stores, Inc. v. NLRB, 400 F.3d 1093 (2005).

（五）聯邦最高法院判決

Beth Israel Hospital v. NLRB, 437 U.S. 483 (1978).

Lechmere, Inc. v. NLRB, 502 U.S. 527 (1992).

NLRB v. Babcock & Wilcox Co., 351 U.S. 105 (1956).

NLRB v. Baptist Hospital, Inc., 442 U.S. 773 (1979).

Republic Aviation Corp. v. NLRB , 324 U.S. 793 (1945).