

最 高 行 政 法 院 判 決

112年度上字第728號

上 訴 人

即原審原告 美麗華開發股份有限公司

杏中經營股份有限公司

共同代表人 黃世杰

上 訴 人

即原審原告 美杏投資經營股份有限公司

杏美投資經營股份有限公司

共同代表人 孫世雄

上四人共同

訴訟代理人 陳金泉 律師

葛百鈴 律師

黃胤欣 律師

上 訴 人

即原審被告 勞動部

代 表 人 洪申翰

訴訟代理人 徐婉蘭 律師

參 加 人 新北市美麗華開發股份有限公司暨子公司企業工會

代 表 人 黃文正

上列當事人間不當勞動行為爭議事件，兩造對於中華民國112年8月24日臺北高等行政法院111年度訴字第1549號判決不利於其部分，各自提起上訴，本院判決如下：

主 文

一、兩造上訴均駁回。

二、上訴審訴訟費用由兩造各自負擔。

01 理由

02 一、上訴人勞動部（下稱勞動部）代表人原為許銘春，於上訴繫
03 屬中先後變更為何佩珊、洪申翰，業據其等依序具狀聲明承
04 受訴訟，經核於法均無不合。

05 二、爭訟概要：

06 上訴人美麗華開發股份有限公司（下稱美麗華公司）、杏中
07 經營股份有限公司（下稱杏中公司）、杏美投資經營股份有
08 限公司（下稱杏美公司）及美杏投資經營股份有限公司（下
09 稱美杏公司，另與美麗華公司、杏中公司、杏美公司下合稱
10 美麗華等公司）分別於民國110年10月12日、13日、14日及1
11 5日舉行美麗華公司第二屆勞資會議勞方代表、杏中公司第
12 一屆勞資會議勞方代表、杏美公司第一屆勞資會議勞方代表
13 及美杏公司第一屆勞資會議勞方代表等選舉（下合稱勞資會
14 議勞方代表選舉）。又美麗華公司之股東訴外人孫世仁於11
15 0年10月13日以參加人人數不足為由，向臺灣新北地方法院
16 （下稱新北地院）聲請解散參加人，並向法院聲請調查證
17 據，要求參加人提供「最新完整全部會員名單」、要求美麗
18 華公司提出「代扣工會會費的名單」。嗣參加人於110年10
19 月26日以新北美麗華企工字第110112604號函請求美麗華等
20 公司依勞資會議實施辦法第22條第1項規定，將勞資會議之
21 會議紀錄儘速公告並提供予參加人。美麗華等公司於110年1
22 2月1日，分別以美開字第11012001號函、杏中字第11012001
23 號函、杏美字第11012001號函及美杏字第11012001號函（下
24 合稱系爭函）復：「一、本公司辦理勞資會議勞方代表選
25 舉，乃系依據勞資會議實施辦法辦理，並不構成不當勞動行
26 為。二、目前本公司並無工會，故公司無義務提供勞資會議
27 紀錄。」參加人以美麗華等公司構成工會法第35條第1項第5
28 款之不當勞動行為為由，向勞動部申請不當勞動行為之裁
29 決。案經勞動部不當勞動行為裁決委員會111年10月21日110
30 年勞裁字第45號裁決決定（下稱原裁決）：1.美麗華公司因
31 其股東孫世仁，於110年10月13日向新北地院聲請解散參加

01 人，並向法院聲請調查證據，要求參加人提供「最新完整全
02 部會員名單」之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當
03 勞動行為。2.美麗華等公司分別於110年10月12、13、14、1
04 5日逕自辦理勞資會議勞方代表選舉之行為，構成工會法第3
05 5條第1項第5款之不當勞動行為。3.美麗華等公司以系爭函
06 拒絕提供參加人勞資會議會議紀錄，並稱「目前本公司並無
07 工會」之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行
08 為。4.美麗華等公司應於收受本裁決決定書之日起5日內於
09 附件1至附件3所示之公佈欄，以不小於16號之標楷體字型將
10 裁決主文公告30日以上，並將事證送交勞動部存查。5.參加
11 人其餘裁決之請求駁回。美麗華等公司對原裁決主文第1、
12 2、3、4項部分不服，提起行政訴訟，聲明：原裁決主文第1
13 至3項均撤銷；確認原裁決主文第4項違法。經臺北高等行政
14 法院（下稱原審）以111年度訴字第1549號判決（下稱原判
15 決）：1.原裁決決定主文第1項部分撤銷。2.確認原裁決決
16 定主文第4項關於應公告原裁決決定主文第1項部分違法。3.
17 美麗華等公司其餘之訴駁回。兩造對其不利部分均提起上
18 訴，美麗華等公司聲明：「一、原判決不利於美麗華等公司
19 部分廢棄。二、上開廢棄部分，改判：(一)原裁決主文第2、3
20 項撤銷及確認原裁決主文第4項中關於應公告原裁決主文第
21 2、3項部分為違法。(二)或發回原審高等行政訴訟庭。」勞動
22 部則聲明：「原判決主文第1、2項廢棄；上開廢棄部分，美
23 麗華等公司在第一審之訴駁回。」

24 三、美麗華等公司於原審起訴之主張及勞動部在原審之答辯暨參
25 加人於原審之陳述，均引用原判決之記載。

26 四、原審斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，以：

27 (一)孫世仁僅為美麗華公司股東，非參加人會員之雇主或代表雇
28 主行使管理權之人，亦未受僱於美麗華等公司職司任何職
29 務，則美麗華等公司對於孫世仁並不負有監督其不為不當勞
30 動行為之義務，故孫世仁對於參加人之組成、活動及事務等
31 項，無從參與及介入，自非屬工會法第37條第2項所定「利

01 害關係人」，其逕向新北地院聲請解散參加人，實難謂於法
02 有據；況未有積極證據足證孫世仁所為前揭行為，係受美麗
03 華公司或代表美麗華公司行使管理權之人所指示、容許或與
04 之達成意思聯絡而為，自不能僅以孫世仁與孫世雄（時任美
05 麗華公司董事）為兄弟關係，且於聲請解散狀中細數美麗華
06 公司與參加人間近來之爭議事項細節，及得以提出參加人第
07 二屆會員大會第5次臨時會議紀錄、掌握出席該次會員大會
08 會員人數，暨聲請解散時點與美麗華公司辦理勞資會議勞方
09 代表選舉具有高度密接性等情，即推定孫世雄對孫世仁已有
10 指示、容許或默認。是原裁決主文第1項認定美麗華公司構
11 成工會法第35條第1項第5款規定，認事用法顯有違誤，美
12 麗華公司訴請撤銷，為有理由，應予准許。

13 (二)美麗華公司於110年5月8日分割（下稱系爭分割）前乃營運
14 高爾夫球場相關項目，嗣雖分割出杏中、杏美、美杏公司，
15 然綜觀斯時美麗華等公司登記之代表人、所在地址均相同，
16 及時任杏中、杏美、美杏公司董事長黃世杰為代表美麗華公
17 司之法人董事，且杏中、杏美、美杏公司為美麗華公司百分
18 之百持股之控制從屬公司；又杏中、杏美、美杏公司經分
19 割、留用後，編制上分屬杏美、美杏公司之場務人員均仍共
20 同排班、業務相通，且工作內容、區域均相同，甚至編制上
21 分屬杏美、美杏公司之人員黃文正、黃阿海等請假/核假之
22 一階、二階、三階主管（分別為李青岳、孫世雄、黃世杰）
23 編制上所屬公司或則相同、或則相互交錯，根本無法區辨各
24 人員請假之審核及准駁究係何一公司所為；此外，美麗華等
25 公司於系爭分割行為後旋即不約而同公告辦理「勞資會議勞
26 方代表選舉」，不僅文字、內容幾乎相仿、投票時間、地點
27 均相同，有意參選者亦均向編制上隸屬於杏中公司之「高慧
28 貞」（原判決誤載為高惠貞）副理登記等情，美麗華公司與
29 分割出之杏中、杏美、美杏公司應具實體同一性、屬對各該
30 公司之人員實際上居於類似勞動契約之雇主地位且對於勞動
31 條件或勞資關係具有實質影響力者，洵堪認定。是以，美麗

01 華等公司藉由前述一系列操作，將本屬單一法人之美麗華公
02 司分割為形式上不同法人格、但實體上仍具同一性之4家公
03 司，每家公司留用員工均未逾設立企業工會之30人，逕自於
04 110年10月間分別辦理勞資會議勞方代表選舉，否認參加人
05 於系爭分割前之企業工會地位，剝奪其原先得辦理勞資會議
06 勞方代表選舉之事務活動，佐以參加人於系爭分割行為前與
07 資方（即美麗華公司）長期處於對立狀態，且早在109年間
08 美麗華公司即曾就參加人辦理勞資會議勞方代表選舉一事有
09 過爭執，則原裁決主文第2項認定美麗華等公司分別於110年
10 10月12、13、14、15日逕自辦理勞資會議勞方代表選舉之行
11 為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為，認事用
12 法並無違誤，美麗華等公司訴請撤銷，為無理由。

13 (三)美麗華等公司分別逕自辦理勞資會議勞方代表選舉，剝奪參
14 加人於系爭分割前，原本依法得辦理勞資會議勞方代表選舉
15 之事務，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為，已
16 如前述。是以，美麗華等公司以系爭函拒絕提供參加人勞資
17 會議會議紀錄，及稱各該公司目前並無工會之行為，既屬基
18 於前揭藉由系爭分割行為形成形式上4家不同法人格之公司
19 後，逕自辦理勞資會議勞方代表選舉，否認並剝奪參加人於
20 系爭分割前原得依法辦理勞資會議勞方代表選舉之事務及原
21 為美麗華公司企業工會之地位等，同一不當勞動行為之延
22 續；且其拒絕提供該勞資會議紀錄，並稱各該公司目前並無
23 工會之行為，不僅將使參加人無法直接協助其會員了解與其
24 勞動條件及權益相關之勞資會議決議內容，亦可能致使工會
25 會員或員工對於參加人之合法正當性產生懷疑。從而，原裁
26 決主文第3項認美麗華等公司前開行為構成工會法第35條第1
27 項第5款之不當勞動行為，核屬於法有據，美麗華等公司訴
28 請撤銷，亦無理由。

29 (四)原裁決主文第4項關於命美麗華公司公告原裁決主文第1項部
30 分，因原裁決主文第1項經認定違法應予撤銷而失所附麗，
31 原應併予撤銷，惟因該部分已公告並函送勞動部存查而執行

01 完畢，已無可能回復原狀，是美麗華公司請求確認該部分為
02 違法，為有理由；至原裁決主文第4項關於命美麗華等公司
03 公告上揭主文第2項及第3項部分，核屬為矯正美麗華等公司
04 對參加人所為支配介入行為而為之救濟命令，以迅速排除該
05 部分不當勞動行為，乃有助於集體勞動關係得以繼續正常運
06 作，核無濫用裁量之違法，美麗華等公司請求確認此部分為
07 違法，為無理由等語，判決兩造各一部勝訴、一部敗訴。

08 五、本院經核原判決並無違誤，茲就兩造上訴意旨補充論述如
09 下：

10 (一)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
11 權之人，不得有下列行為：……五、不當影響、妨礙或限制
12 工會之成立、組織或活動。」其修正理由略以：「為避免雇
13 主以其他不當方式影響、妨礙工會成立，致妨礙工會運作及
14 自主性，爰增訂第1項第5款之概括性規範。」足見上開規定
15 禁止雇主或代表其行使管理權之人對工會有不當勞動行為之
16 立法目的，旨在杜絕雇主藉其經濟優勢地位，對於勞工為行
17 使法律所賦予之團結權、團體協商權及集體爭議權，而成
18 立、組織工會或辦理工會活動時，採取反制行為，以確保工
19 會能自主正常運作，不受雇主支配介入，俾能發揮集體協商
20 功能，維護及提昇集體勞工權益。至於雇主之行為是否構成
21 工會法第35條第1項之不當勞動行為，則應依勞資關係脈絡
22 ，綜合客觀事實之一切情狀為斷。若從勞資關係之脈絡中可
23 以推知，雇主或代表雇主行使管理權之人對於其行為可能造
24 成阻礙勞工參與工會活動、減損工會實力或影響工會發展之
25 結果有所認識，即屬該當工會法第35條第1項之不當勞動行
26 為。

27 (二)關於勞動部上訴部分（原裁決主文第1項暨第4項命美麗華公
28 司將原裁決主文第1項公告部分）：

29 1.工會法第37條規定：「（第1項）工會有下列情形之一
30 者，得經會員大會或會員代表大會議決，自行宣告解散：
31 一、破產。二、會員人數不足。三、合併或分立。四、其

01 他經會員大會或會員代表大會認有必要時。（第2項）工
02 會無法依前項第1款至第3款規定自行宣告解散或無從依章
03 程運作時，法院得因主管機關、檢察官或利害關係人之聲
04 請解散之。」準此可知，立法者考量工會之會務自主化及
05 運作民主化原則，而將解散與否之權交由工會最高權力機
06 關議決，僅於工會法第37條第1項第1款至第3款之法定事
07 由發生後，致無法召開會員大會或會員代表大會時，工會
08 無法依章程繼續正常運作，亦無法透過上開會議之召開決
09 議自行宣告解散，法院始得介入。再者，觀該條第2項係
10 以「得」字規定，可知是否裁定解散，為法院之裁量權，
11 非一經主管機關、檢察官或利害關係人之聲請，即必須裁
12 定予以准許，而法院就此所為之裁量，自應審酌工會是否
13 仍在正常運作，倘逕以會員人數不足、合併或分立（工會
14 於第1款破產情形下，不可能正常運作）等情形，即裁定
15 命工會解散，恐使正常運作之工會遭受重大危害，致損害
16 其勞工會員權益之虞。此外，關於聲請調查證據，是否准
17 許，有待承審法官予以裁奪，並非一經聲請調查證據，即
18 必然導致工會之成立、組織或活動受不當影響、妨礙或限
19 制。又工會法第35條第1項第5款規定之責任主體為「雇
20 主」或「代表雇主行使管理權之人」，至於非屬該責任主
21 體之第三人（包括組織內職員、受僱人或從業人員等）所
22 為之行為，除非有積極證據證明係受責任主體所指示、容
23 許，或與之達成意思聯絡，始能將之歸屬於雇主行為。反
24 之，倘無積極證據證明屬前開情形，則不能將該第三人之
25 行為歸屬於雇主行為，即不應將第三人行為視為雇主之不
26 當勞動行為。

27 2. 經查，美麗華公司股東孫世仁於110年10月13日以參加人
28 會員人數已不足30人為由，向新北地院聲請解散參加人，
29 並聲請調查證據，要求參加人提供「最新完整全部會員名
30 單」及要求美麗華公司提出「代扣工會會費的名單」，業
31 經新北地院以110年度勞聲字第13號裁定駁回其聲請在

01 案，該裁定駁回理由為：(1)因孫世仁僅為美麗華公司之股
02 東，並非參加人之會員，亦非參加人會員之雇主，故對於
03 參加人之組成、活動及事務等項，無從參與及介入，自非
04 屬工會法第37條第2項所定之利害關係人，其為該件聲請
05 於法無據；(2)立法者於工會法第37條第2項，係補充賦予
06 法院有命工會解散與否之裁量權，若顯無工會本身無從正
07 常運作致會務、財務停頓之情事存在，且有礙勞工勞權保
08 障之虞，法院依現有事證情形審酌後，認參加人仍正常運
09 作，未因會員人數減少而異，孫世仁復無提出任何能供法
10 院即時調查之證據或聲請調查其他證據，以釋明參加人是
11 否存有無法依工會法第22條以下規定開會自行宣告解散，
12 或內部已無從依章程正常運作會務，則其聲請參加人解
13 散，自不能認有理由，而應予駁回等情，為原審依法認定
14 之事實，經核與卷內證據相符。原判決論明：孫世仁以利
15 害關係人身分，主張其股東權益遭受侵害，而向新北地院
16 聲請解散參加人，其就該件聲請是否為適格之聲請人，及
17 其聲請有無理由，均須經由法院依法審認，並不是一經孫
18 世仁向法院聲請解散參加人，即會當然影響、妨礙或限制
19 工會之成立、組織或活動；且孫世仁僅為美麗華公司股
20 東，並非參加人會員之雇主或代表雇主行使管理權之人，
21 亦無積極證據足證其為美麗華公司組織內職員、受僱人或
22 從業人員等，則美麗華公司對孫世仁並不負有監督其不為
23 不當勞動行為之義務，故孫世仁對參加人之組成、活動及
24 事務等項，無從參與及介入，自非屬工會法第37條第2項
25 所定之利害關係人；另勞動部並未有積極證據足資證明孫
26 世仁所為前揭行為係受美麗華公司或代表該公司行使管理
27 權之人所指示、容許，或與之達成意思聯絡而為，自不能
28 僅以孫世仁與孫世雄為兄弟之親屬關係，孫世仁向法院聲
29 請解散參加人，於聲請狀中細數美麗華公司與參加人間近
30 來之爭議事項細節，及其得以提出參加人第二屆會員大會
31 第5次臨時會議紀錄、掌握出席該次會員大會之會員人

01 數，暨孫世仁向法院聲請解散之時間點，與美麗華公司在
02 系爭分割後辦理勞資會議勞方代表選舉，兩者在時間上具
03 有高度密接性等情，即推定孫世雄對孫世仁已有指示、容
04 許或默認，原裁決主文第1項認事用法顯有違誤；而原裁
05 決主文第4項命美麗華公司應公告原裁決主文第1項內容部
06 分，因該第1項主文應予撤銷而失所依附，亦屬違法，因
07 此部分已執行完畢而無回復原狀之可能，爰依美麗華公司
08 請求確認此部分命令為違法等語，業已詳述得心證之理由
09 及認定之依據，經核並無判決違背法令之情事。勞動部上
10 訴意旨主張：美麗華公司與參加人間過往不當勞動行為爭
11 議及訴訟紛爭，其中諸多案件均由代表該公司行使管理權
12 之孫世雄處理，可合理推斷孫世仁聲請解散參加人所提出
13 之相關資訊及文件，係由美麗華公司交給孫世仁，勞動部
14 確基於積極證據認定孫世仁提出解散參加人一事，係出於
15 雇主即美麗華公司之授意，自構成工會法第35條第1項第5
16 款之不當勞動行為，原判決率爾將孫世仁視為無關企業之
17 外部第三人，除有認定事實未憑證據之違法，亦有不適用
18 法規之謬誤，也對本院110年度上字第441號判決意旨有所
19 誤解且不當限縮等語，核屬其主觀一己見解，及就原審取
20 捨證據、認定事實之職權行使，指摘其為不當，暨援引與
21 本件判決結論無關之本院另案判決見解，泛言原判決不適
22 用法規及認定事實違反證據法則，並無可採。

23 3. 至於原判決援引憲法第16條規定，論以孫世仁主張其股東
24 權益遭受侵害，而向新北地院聲請解散參加人，核屬其依
25 循正當法律程序救濟，此為憲法所保障之基本權；及援引
26 本院108年度裁字第451號裁定意旨，認為雇主就企業工會
27 之成立，為法律上利害關係人等語，核屬旁論，無論當
28 否，要與判決結果不生影響。勞動部執此主張原判決未說
29 明孫世仁有何權利遭受侵害而有救濟必要，且未審酌美麗
30 華公司虛假之企業分割，屬權利濫用，有理由不備及適用
31 法律錯誤之違法，求予廢棄，亦非可採。

01 (三)關於美麗華等公司上訴部分（原裁決主文第2項及第3項，暨
02 原裁決主文第4項命美麗華等公司將原裁決主文第2項及第3
03 項公告部分）：

04 1.工會法第6條第1項第1款規定：「工會組織類型如下，但
05 教師僅得組織及加入第2款及第3款之工會：一、企業工
06 會：結合同一廠場、同一事業單位、依公司法所定具有控
07 制與從屬關係之企業，或依金融控股公司法所定金融控股
08 公司與子公司內之勞工，所組織之工會。……」第7條規
09 定：「依前條第1項第1款組織之企業工會，其勞工應加入
10 工會。」勞資會議實施辦法第3條規定：「（第1項）勞資
11 會議由勞資雙方同數代表組成，其代表人數視事業單位人
12 數多寡各為2人至15人。但事業單位人數在100人以上者，
13 各不得少於5人。（第2項）勞資會議勞方代表得按事業場
14 所、部門或勞工工作性質之人數多寡分配，並分別選舉
15 之。」第5條第1項、第2項規定：「（第1項）勞資會議之
16 勞方代表，事業單位有結合同一事業單位勞工組織之企業
17 工會者，於該工會會員或會員代表大會選舉之；事業場所
18 有結合同一廠場勞工組織之企業工會者，由該工會會員或
19 會員代表大會選舉之。（第2項）事業單位無前項工會
20 者，得依下列方式之一辦理勞方代表選舉：一、事業單位
21 自行辦理者，由全體勞工直接選舉之。二、事業單位自行
22 辦理，其事業場所所有勞資會議者，由事業場所勞工依分配
23 名額就其勞方代表選舉之；其事業場所無勞資會議者，由
24 該事業場所全體勞工依分配名額分別選舉之。三、勞工有
25 組織、加入事業單位或事業場所範圍外之企業工會者，由
26 該企業工會辦理，並由全體勞工直接選舉之。」可知，工
27 會依前揭勞資會議實施辦法規定之權能辦理勞資會議勞方
28 代表選舉，核屬工會法第5條第11款所規定：「工會之任
29 務如下：…十一、其他合於第1條宗旨及法律規定之事
30 項」等關於工會任務之規定，自屬工會活動，應無疑義。
31 又事業單位有結合同一事業單位勞工組織之企業工會者，

01 勞資會議勞方代表應由該工會會員或會員大會選舉之；若
02 無此類工會，始得由事業單位依該辦法第5條第2項規定自
03 行辦理。

04 2.經查，參加人於105年12月8日成立，當時名稱為「美麗華
05 開發股份有限公司企業工會」，係依工會法第6條第1項第
06 1款組織之企業工會，在美麗華公司進行系爭分割之前，
07 係由參加人辦理美麗華公司勞資會議勞方代表之選舉，且
08 參加人與美麗華公司早於109年間即曾就參加人辦理勞資
09 會議勞方代表選舉之事項發生過爭議，嗣因美麗華公司分
10 割出杏中、杏美、美杏公司，參加人於110年5月10日更名
11 為「新北市美麗華開發股份有限公司暨子公司企業工
12 會」；系爭分割基準日為110年5月8日（當日為星期
13 六），美麗華等公司旋即於同月10日同時公告「勞資會議
14 勞方代表選舉」，公告之文字、內容均幾乎相仿、投票時
15 間、地點均相同，且有意參選者均係向編制上隸屬於杏中
16 公司之高慧貞副理辦理登記，嗣雖因疫情而延期，美麗華
17 等公司又於110年9月28日再度同時以內容均相仿之文字公
18 布「勞資會議勞方代表選舉公告」，並於110年10月間分
19 別逕自辦理勞資會議勞方代表之選舉；嗣參加人於110年1
20 0月26日以新北美麗華企工字第110112604號函請求美麗華
21 等公司依勞資會議實施辦法第22條第1項規定，將勞資會
22 議之會議紀錄儘速公告並提供予參加人，美麗華等公司於
23 110年12月1日以系爭函復稱各該公司目前並無工會，故無
24 義務提供參加人勞資會議之會議紀錄；又美麗華公司前於
25 107年1月間解僱參加人理事黃修平、胡德源、監事黃阿海
26 等人，經勞動部107年勞裁字第5號裁決決定認定構成工會
27 法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為，雙方雖於1
28 07年1月30日成立勞資爭議調解，惟美麗華公司又因違反
29 該勞資爭議調解協議，而經勞動部109年勞裁字第20號裁
30 決決定認定構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行
31 為；嗣於110年4月間，美麗華公司進行系爭分割，並資

01 遣、解僱參加人理事長黃文正、理事鄭莉楨等人致參加人
02 於同年5月11日發起罷工，美麗華公司旋於同月14日解僱
03 參加人理事黃修平、張鴻銘、詹祭泓、監事黃阿海等人，
04 參加人分別提出不當勞動行為裁決申請，其後雙方成立勞
05 資爭議調解，參加人結束罷工並撤回上開裁決申請（解僱
06 理事鄭莉楨部分未經撤回，勞動部110年勞裁字第12號裁
07 決決定認定構成不當勞動行為）等情，為原審依法認定之
08 事實，經核與卷內證據相符。

09 3.原審基於上開事證，論明：美麗華等公司與參加人間長期
10 處於緊張對立之勞資關係脈絡，而美麗華公司於分割前乃
11 在營運高爾夫球場相關項目，嗣雖分割出杏中、杏美、美
12 杏公司，然斯時其等登記代表人、所在地址均相同，杏
13 中、杏美、美杏公司董事長黃世杰為代表美麗華公司之法
14 人董事，且杏中、杏美、美杏公司均為美麗華公司百分之
15 百持股之控制從屬公司，美麗華公司於系爭分割時進行人
16 員留用之安排，造成該4家公司之員工人數均未達設立各
17 該公司企業工會人數30人之結果，藉以否認參加人於系爭
18 分割行為前之企業工會地位；又杏中、杏美、美杏公司經
19 分割、留用後，編制上分屬杏美、美杏公司之場務人員均
20 仍共同排班、業務相通，且工作內容、區域相同，甚至編
21 制上分屬杏美、美杏公司之黃文正、黃阿海請假/核假之
22 一階、二階、三階主管編制上所屬公司或則相同、或則相
23 互交錯，根本無法區辨各人員請假之審核及准駁究係由何
24 一公司所為；而且，美麗華等公司於系爭分割基準日後短
25 短兩日，旋即不約而同公告辦理勞資會議勞方代表選舉，
26 不僅文字、內容幾乎相仿、投票時間、地點均相同，有意
27 參選者均係向編制上隸屬於杏中公司之高慧貞登記，益徵
28 美麗華等公司乃具有不當影響、妨礙參加人之組織或活動
29 等不當勞動行為之認識，嗣雖因疫情而延期，美麗華等公
30 司於110年9月28日即再度同時以內容均相仿之文字公布
31 「勞資會議勞方代表選舉公告」，並於110年10月間分別

01 逕自辦理勞資會議勞方代表之選舉，造成參加人於系爭分
02 割前原依法得辦理勞資會議勞方代表選舉之事務活動，卻
03 在系爭分割後，實體上雖具同一性，卻僅因形式上成為不
04 同法人格之4家公司，即因此導致參加人先得辦理勞資
05 會議勞方代表選舉之事務活動遭剝奪之結果，已對參加人
06 活動產生不當影響，甚至可能致使工會會員或員工對參加
07 人或參與其活動之合法正當性產生質疑，構成工會法第35
08 條第1項第5款之不當勞動行為；另美麗華等公司以系爭函
09 拒絕提供參加人勞資會議會議紀錄，及稱各該公司目前並
10 無工會之行為，既屬基於前揭藉由系爭分割行為形成形式
11 上4家不同法人格之公司後，逕自辦理勞資會議勞方代表
12 選舉，否認並剝奪參加人於系爭分割前得依法辦理勞資會
13 議勞方代表選舉之事務及原為美麗華公司企業工會之地位
14 等，屬同一不當勞動行為認識之延續；且其等以系爭函復
15 稱各該公司目前並無工會，故無義務提供勞資會議會議紀
16 錄，不僅將使參加人無法直接協助其會員了解與其勞動條
17 件及權益相關之勞資會議決議內容，亦可能使工會會員或
18 員工對於參加人之合法正當性產生懷疑，自亦構成工會法
19 第35條第1項第5款之不當勞動行為，是原裁決主文第2
20 項、第3項於法均無違誤；原裁決主文第4項命美麗華等公
21 司公告原裁決主文第2項及第3項部分，核屬為矯正美麗華
22 等公司對參加人所為支配介入行為而為之救濟命令，以迅
23 速排除該部分不當勞動行為，乃有助於集體勞動關係得以
24 繼續正常運作，核無濫用裁量之違法等語，業已詳述得心
25 證之理由及認定之依據，並就美麗華公司主張系爭分割之
26 原因，係希望透過分割程序，將其場務、餐飲業務分別交
27 由不同之子公司專業分工，創造新的營運模式，以求取擴
28 大公司之營收，並非出於打壓參加人之目的等節，何以不
29 足採取，分別予以論駁甚詳，經核於法並無違背論理法
30 則、經驗法則，亦無判決違背法令之情事。

01 4.美麗華等公司上訴意旨雖主張：辦理勞資會議勞方代表選
02 舉之目的，乃為召開勞資會議，以取得各該公司勞動基準
03 法關於加班、實施四週變形工時之同意權，抑或勞方代表
04 久未改選，非基於打壓或妨礙參加人組織活動之意圖而
05 為，勞資會議實施辦法第5條第2項第1款規定更提供辦理
06 上開選舉之法源依據；又參加人為「關係企業工會」，非
07 勞資會議實施辦法第5條第1項所指「企業工會」，美麗華
08 等公司以系爭函復參加人，乃係依照客觀事實及法律規定
09 所為之陳述，與不當勞動行為無涉；原判決認定美麗華等
10 公司逕自辦理勞資會議勞方代表選舉，及以系爭函拒絕提
11 供參加人勞資會議紀錄，並稱各該公司目前無工會等行
12 為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為，顯有
13 不適用工會法第35條第1項第5款、應適用而不適用行政訴
14 訟法第189條第1項、第209條第3項及理由不備之違法等
15 語。惟查，召開勞資會議以取得勞動基準法關於加班、實
16 施四週變形工時之同意權，並無需進行系爭分割即可為
17 之，且美麗華等公司於系爭分割基準日之後短短兩日，旋
18 即不約而同公告辦理勞資會議勞方代表選舉，顯具有不當
19 影響、妨礙參加人之組織或活動等不當勞動行為之認識，
20 並已造成參加人於系爭分割前原依法得辦理勞資會議勞方
21 代表選舉遭剝奪之結果，對參加人活動產生不當影響，另
22 美麗華等公司拒絕提供勞資會議紀錄並稱各該公司目前並
23 無工會，不僅將使參加人無法直接協助其會員了解與其勞
24 動條件及權益相關之勞資會議決議內容，亦可能致使工會
25 會員或其他員工對於參加人之合法正當性產生懷疑，原判
26 決因認均構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為，
27 並無不合。此部分上訴意旨，核屬其主觀見解，及就原審
28 取捨證據、認定事實之職權行使，指摘其為不當，並無可
29 採。

30 5.至於美麗華等公司上訴意旨另主張：參加人已於110年8月
31 23日與美麗華等公司簽訂之勞資爭議協議書中，同意不再

01 爭執系爭分割行為構成不當勞動行為，原判決卻為相反認
02 定，顯有悖於論理或經驗法則，具有應適用而未適用行政
03 訴訟法第189條第1項規定之違法乙節。經查，原判決已敘
04 明：細繹雙方於110年8月23日所簽協議內容，參加人係承
05 諾會員鄭莉楨不於當時繫屬勞動部之110年勞裁字第12號
06 案件裁決程序中請求確認系爭分割行為構成工會法第35條
07 第1項第5款之不當勞動行為，協議內容並未載明參加人已
08 不爭執系爭分割行為不構成不當勞動行為；且本件參加人
09 係請求確認系爭分割後之美麗華等公司逕自辦理各該公司
10 勞資會議勞方代表選舉之行為，是否構成工會法第35條第
11 1項第5款不當勞動行為，亦非上開協議和解之範疇等語。
12 上訴意旨前揭主張，係就原審已論斷及指駁者，以其主觀
13 之見解，重述其於原審業經主張而為原判決所不採之陳
14 詞，泛言原判決違背法令，亦不可採。

15 (四)綜上所述，原判決核無違誤，兩造上訴論旨，仍執前詞，各
16 自指摘原判決不利於己部分為違背法令，求予廢棄，均為無
17 理由，應予駁回。

18 六、據上論結，本件兩造上訴均無理由。依行政訴訟法第255條
19 第1項、第98條第1項前段、第104條，民事訴訟法第85條第1
20 項前段，判決如主文。

21 中 華 民 國 114 年 5 月 29 日

22 最高行政法院第四庭

23 審判長法官 王 碧 芳

24 法官 王 俊 雄

25 法官 鍾 啟 煒

26 法官 林 秀 圓

27 法官 陳 文 燦

28 以 上 正 本 證 明 與 原 本 無 異

29 中 華 民 國 114 年 5 月 29 日

30 書記官 章 舒 涵

