

臺北高等行政法院判決

108年度訴字第1823號

111年3月10日辯論終結

原告 雷德曼保全股份有限公司

代表人 陳宏楷（董事長）

訴訟代理人 李詩皓律師

被告 勞動部

代表人 許銘春（部長）

訴訟代理人 張志朋律師

複代理人 陳緒承律師

參加人 陳妙香

詹慧玲

陳勤芳

臺灣勞動派遣產業工會

代表人 羅宛莉（理事長）

共同

訴訟代理人 翁瑋律師

上列當事人間不當勞動行為爭議事件，原告不服被告中華民國108年8月30日108年勞裁字第14號不當勞動行為裁決決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主文

原裁決主文第一項及第二項均撤銷。

訴訟費用由被告負擔

事實及理由

一、程序事項：原告起訴後，參加人臺灣勞動派遣產業工會（下稱派遣產業工會）代表人由吳月霞變更為羅宛莉，茲據變更

01 後之代表人羅宛莉具狀聲明承受訴訟（本院卷第343-344
02 頁），核無不合，應予准許。

03 二、事實概要：

04 (一)參加人陳妙香、詹慧玲、陳勤芳（下合稱參加人等3人，與
05 派遣產業工會下合稱參加人）分別自民國93年1月1日起、96
06 年7月1日起、102年4月9日起，即以派遣公司或勞務外包公
07 司員工之名義，於訴外人國立台灣美術館（下稱國美館）處
08 提供勞務，擔任服務台與展場人員。參加人等3人於107年係
09 受僱於訴外人勤益國際保全股份有限公司（下稱勤益公
10 司），在國美館提供勞務，擔任服務台與展場人員。國美館
11 於107年11月間公告「108年度展覽現場保全（警衛勤務）勞
12 務採購案」，由原告於107年12月間得標該勞務採購案標
13 案。由於參加人等3人認為國美館不再循過往特別休假將勞
14 工於國美館工作之年資全數計入之慣例，實際變更諸多勞務
15 採購契約之內容，影響勞工之勞動條件，乃偕同其他實際於
16 國美館提供勞務之展場人員，一同加入派遣產業工會，並委
17 由派遣產業工會於107年12月3日對國美館及勤益公司申請勞
18 資爭議調解，擬透過團體協商方式，進行勞資爭議調解，調
19 解結果：與勤益公司達成調解，與國美館則調解不成立。

20 (二)原告於107年12月18日在國美館地下一樓之現場人員休息室
21 舉辦說明會，參加人等3人及其他實際於國美館提供勞務之
22 展場人員均受邀參與。該次說明會中，原告之倉中興協理公
23 開表示：108年度由原告承攬國美館案點展覽現場保全業
24 務、承攬契約時間自108年1月01日至108年5月31日，人力需
25 求，定期人力27位，不定期人力7位、現有人員若通過安全
26 查核無特殊狀況，可予以沿用無須面試，任用權由公司決定
27 等事項。嗣倉中興於107年12月26日在國美館員工休息室內
28 表示要抽出參加人等3人之人事資料，並於同日退還陳妙香
29 及詹慧玲之人事資料袋；復於107年12月27日向參加人等3人
30 表示「就不要辦公室裡再談這件事情」、「我是希望進來就
31 是乾乾淨淨的」、「你那個工會到時候又發函，到時候會很

麻煩」等言論。參加人以原告有工會法第35條第1項第1款、第2款及第5款之不當勞動行為，於108年3月22日向被告申請裁決。經被告所屬不當勞動行為裁決委員會（下稱裁委會）作成108年8月30日不當勞動行為裁決決定（下稱原裁決），主文：「一、確認相對人（即原告，下同）倉中興協理於107年12月26日中午在國美館員工休息室表示要抽出申請人（即參加人，下同）陳妙香、詹慧玲、陳勤芳之人事資料，並於同日退還申請人陳妙香、詹慧玲人事資料袋等行為，構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為。二、確認相對人倉中興協理於107年12月27日表示『就不要辦公室裡再談這件事情』、『我是希望進來就是乾乾淨淨的』、『你那個工會到時候又發函，到時候會很麻煩』等言論，構成工會法第35條第1項第1款、第2款及第5款之不當勞動行為。三、申請人其餘請求駁回。」原告不服原裁決主文第1項、第2項，提起本件行政訴訟。

三、原告主張：

(一)有關陳勤芳部分：其係因知悉國美館之新招標勞動條件變更，條件惡化，且新得標之原告之勞動契約條件並未如原受雇勞工之訴求，因此於107年12月25日前後向原告倉中興協理明確表示不願受雇於原告，此有陳勤芳於裁委會第3次調查會議時之陳稱可證。倉中興協理自始至終均係因陳勤芳表示不願受僱而尊重其意願未予雇用，與其是否參加工會活動無涉，原裁決未審酌及此，顯有違誤。又陳勤芳自始均未繳交人事資料予原告，倉中興協理又如何抽取，足見原裁決主文第1項所示倉中興協理表示要抽出陳勤芳人事資料等語，當係口誤。

(二)有關陳妙香部分：由參加人所提出之107年12月27日之錄音譯文可知，倉中興協理於107年12月26日退還陳妙香人事資料袋前，仍不斷與其溝通協調其受雇意願，然陳妙香係因其個人因素考量而拒絕受雇，倉中興協理獲知陳妙香之意願後，仍向陳妙香表示如其嗣後改變受雇意願，原告仍願意雇

01 用之；準此，原告倉中興自始即無拒絕雇用陳妙香之意，反
02 係知悉陳妙香拒絕受雇後，仍不斷表達原告雇用之意。

03 (三)有關詹慧玲部分：由於詹慧玲之前之值勤狀況未達任用標準
04 ，經倉中興協理考核評估後確認，此屬原告之雇用裁量權限
05 ，原裁決未審酌及此，逕以原告未提出詹慧玲不適用事證，
06 即認原告係因詹慧玲參與工會活動而不予雇用云云，顯係任
07 意倒果為因，並侵害原告之雇用裁量權，顯有違誤。

08 (四)倉中興於107年12月26日退還人事資料袋前之言語所欲表達
09 者，始終為參加人等3人與勤益公司仍在勞資爭議調解中，
10 其等仍未填寫離職單表明欲與勤益公司終止勞動契約而願受
11 雇原告（其等與勤益公司之勞動契約為不定期契約，需為終
12 止契約之意思表示，非到期即終止），故原告為遵期於107
13 年12月31日前向國美館確認雇用名單以投保勞健保，始陳稱
14 欲抽出陳妙香及詹慧玲之人事資料（陳勤芳為口誤，因其自
15 始不存在如何抽取），並非擔憂其等勞資爭議影響雇用後對
16 原告之影響，是原裁決未審酌及此，顯有違誤。

17 (五)派遣產業工會於裁委會裁決調查時亦自承國美館107年12月
18 間之展場人員包含參加人等3人在內，共有6人參加派遣產業
19 工會，則除本件參加人等3人外，尚有同為加入派遣產業工
20 會之另外3人為原告所僱用，若原告確如原裁決所稱係因參
21 加人等3人加入派遣產業工會而不予僱用云云，何以原告就
22 同樣加入派遣產業工會之另3人仍予以僱用，豈非矛盾？原
23 裁決就此相同原因事實卻為不同之認定，亦有違誤等語。

24 (六)並聲明：原裁決主文第1項、第2項均撤銷。

25 四、被告則以：

26 (一)原告知悉參加人等3人提出勞資爭議調解後，原告倉中興協
27 理於107年12月26日刻意在員工休息室內表示要抽出參加人
28 等3人之人事資料，並於同日退還陳妙香、詹慧玲之人事資
29 料袋等行為；倉中興協理並於107年12月27日有表示「就不
30 要辦公室裡再談這件事情」、「我是希望進來就是乾乾淨淨

01 的」、「你那個工會到時候又發函，到時候會很麻煩」等言
02 論確實已違反工會法第35條第1項第1款、第2款及第5款規定
03 ，與原告是否有雇用同為加入派遣產業工會之另外3名員
04 工，為二回事，不可混為一談。原告請求撤銷原裁決主文第
05 1項、第2項，顯非適法，應予駁回。

06 (二)不當勞動行為裁決制度係為保障勞工團結權、團體協商權、
07 團體爭議權之行使所特別設置之救濟制度，悉由熟悉勞資法
08 律關係之學者與實務工作者所組成，具有「獨立專家委員會
09 」之性質，由裁委會之組成、禁止委任代理之規定、適用調
10 查及詢問程序、裁決書格式與裁委會之職權以觀，性質上類
11 似法院審判程序，具有「準司法」性格，其決定具有不可替
12 代性、專業性及法律授權之專屬性，行政機關無從自由選擇
13 其程序之嚴謹程度，更無從動搖裁決之作成，並非聽證或訴
14 願程序可比擬，故裁委會作成之裁決決定，應享有相當之判
15 斷餘地。本件不當勞動行為裁決過程，被告裁委會歷經4次
16 調查會議、1次詢問會議，並於調查過程中業已充分讓原
17 告、參加人就相關事實、爭點進行攻擊防禦、陳述意見，被
18 告裁委會並就卷內相關客觀證據審酌，認定原告構成不當勞
19 動行為。而原告倉中興協理於被告裁委會之調查過程亦自
20 承：「不希望每天都在談勞資糾紛、是否加入工會」等語，
21 由上可證，原告違反工會法第35條規定，事證明確，原裁決
22 認事用法並無任何違誤。被告裁委會認定原告構成不當勞動
23 行為，確屬適法。

24 (三)派遣產業工會於107年12月3日向臺中市政府勞工局申請勞資
25 爭議調解屬參加人等3人之參加工會活動。而倉中興協理於
26 被告裁委會第3次調查會議自陳：「（林裁決委員：請完整
27 陳述26日『抽出來』這句話原文。）26日是因為館方人事請
28 我們確認留用情形，中午的時候還在勞資協商，勞資協商尚
29 未結束，抽出三人人事資料就是因為他們在勞資爭議中。」
30 及第3次調查會議自陳：「（請問您總共抽出幾名員工的資

料？）我只抽出2個。陳勤芳是自己沒有放資料袋。」足見倉中興協理係因參加人等3人在勞資協商中，始抽出陳妙香、詹慧玲之人事資料袋，顯見原告有不當勞動行為之認識與動機，則原裁決主文第1項，確認原告倉中興協理於107年12月26日中午在國美館員工休息室表示要抽出參加人等3人之人事資料，並於同日退還陳妙香、詹慧玲人事資料袋之行為，構成工會法第35條第1項第1款規定之不當勞動行為，認事用法並無違誤。又參加人等3人於107年12月間委由派遣產業工會向國美館及勤益公司提出勞資爭議調解，卻因此受到108年國美館勞務採購標案之得標廠商即原告，於107年12月26日拒絕僱用，該行為將使有意爭取更佳工作條件之派遣員工，恐擔心受到拒絕僱用或其他不利待遇，而生不敢加入工會組織或參加工會活動之寒蟬效應。甚至，倉中興協理於107年12月26日中午在員工休息室表示要抽出參加人等3人之人事資料袋乙節，事後並有其他同事私下提出討論，可見其行為亦對其他同事產生心理上之影響，對派遣產業工會之組織或活動，造成不當影響、妨礙或限制，應構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。

(四)倉中興協理於107年12月27日表示「就不要辦公室裡再談這件事情」、「我是希望進來就是乾乾淨淨的」、「你那個工會到時候又發函，到時候會很麻煩」等言論，帶有要求申請人陳妙香等三人不得再提出勞資爭議調解或不得參加工會活動始願僱用，及以不參加工會活動為僱用之條件之意涵，其行為確實構成工會法第35條第1項第1款、第2款之不當勞動行為。又倉中興協理上開言論將使有意爭取更佳工作條件之派遣員工，恐擔心受到拒絕僱用或其他不利待遇，而生不敢加入工會組織或參加工會活動之寒蟬效應，對派遣產業工會之組織或活動，要難謂無不當影響、妨礙或限制，亦構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為等語，資為抗辯。

(五)並聲明：原告之訴駁回。

01 五、參加人略以：原告明顯已確知參加人等3人為派遣產業工會
02 會員，並共同透過派遣產業工會提起勞資爭議調解，後續參
03 加人等3人即收到不僱用之通知，且收到不僱用通知之參加
04 人等3人均為工會會員，顯見原告為不僱用參加人等3人之決
05 定時，明顯具有不當勞動行為之認識。又倉中興協理於107
06 年12月27日表示「就不要辦公室裡再談這件事情」、「你那
07 個工會到時候又發函，到時候會很麻煩」，其意思即是不要
08 再談工會的事，工會會為公司帶來很多困擾，並且觀其前後
09 說詞之脈絡，即帶有拒絕僱用之意，故上開行為即係針對派
10 遣產業工會、參加人等3人所為之工會活動，為「拒絕僱
11 用」之不利益待遇，屬於工會法第35條第1項第1款之不當勞
12 動行為；而關於倉中興協理所表示之「我是希望進來就是乾
13 乾淨淨的」，其言下之意即在於公司不希望聘用具有工會會
14 員身分之人，形同以不加入工會作為僱用條件，即構成工會
15 法第35條第1項第2款之「對於勞工或求職者以不加入工會為
16 僱用條件」之不當勞動行為。是以，倉中興協理上開所述之
17 言論即同時包含第1款「拒絕僱用」之不利益待遇、第2款
18 「以不加入工會為僱用條件」等不當勞動行為，顯見原裁決
19 認定上開行為同時構成工會法第35條第1項第1、2款，並無
20 矛盾等語。

21 六、本院之判斷：

22 (一)按工會法第35條第1項規定：「雇主或代表雇主行使管理權
23 之人，不得有下列行為：一、對於勞工組織工會、加入工會
24 、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降調
25 、減薪或為其他不利之待遇。二、對於勞工或求職者以不加入
26 工會或擔任工會職務為僱用條件。三、對於勞工提出團體
27 協商之要求或參與團體協商相關事務，而拒絕僱用、解僱、
28 降調、減薪或為其他不利之待遇。四、對於勞工參與或支持
29 爭議行為，而解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。五、
30 不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。」可知該
31 條第1項第1款至第4款係禁止雇主對個別勞工為不當勞動行

為；而第5款則禁止雇主對工會為不當勞動行為，其立法目的在於防範雇主以不利益待遇以外之各種支配、控制手段，不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動，此即學理所稱「支配介入」類型之反工會行為。

(二)次按行政法院對行政機關就不確定法律概念所為之判斷，原則上應予審查，但對於行政機關就具有高度屬人性之評定（如國家考試評分、學生的品行考核、學業評量、教師升等前的學術能力評量等）、高度科技性之判斷（如與環保、醫藥、電機有關的風險效率預估或價值取捨）、計畫性政策之決定及獨立專家委員會的判斷，則基於尊重其不可替代性、專業性及法律授權的專屬性，而承認行政機關就此等事項之決定，有判斷餘地。然而，並非所有不確定法律概念形式上合乎上述判斷因素之事件，都應該一律尊重行政機關之判斷而認有判斷餘地，仍應視其性質而定。例如不涉及風險預估、價值取捨或政策決定之事實認定及法律之抽象解釋，本來就屬於行政法院進行司法審查之核心事項，行政機關自無判斷餘地可言，而且不因其係經由獨立專家委員會所作成之行政處分，而有所不同。本件參加人係以原告有工會法第35條第1項第1款「對於勞工參加工會活動，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇」、第2款「對於求職者以不加入工會為僱用條件。」及第5款「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。」之不當勞動行為，向被告申請裁決，然而，由於原告是否確實有上述行為的事實認定，以及上開規定之法律解釋，可由司法審查予以確認。是原告提起本件訴訟後，行政法院既然有對原決定之適法性為終局判斷之權責，審判時即應該參酌各種情狀作事實調查與法律解釋及適用。從而，原裁決縱係由裁委會所作成，上述事項亦無判斷餘地可言。

(三)經查，上開事實概要欄所述之事實，為兩造所不爭執，並有參加人108年3月22日（被告收文日期）不當勞動行為裁決申請書（原處分卷第1-3頁）、原裁決（本院卷一第17-68頁）

，自堪信為真實。

(四)有關原裁決主文第1項：

被告認定原告倉中興協理於107年12月26日中午在國美館員工休息室表示要抽出參加人等3人之人事資料，並退還陳妙香、詹慧玲人事資料袋等行為，構成工會法第35條第1項第1款、第5款不當勞動行為，其所持理由係：參加人等3人於107年12月3日委由派遣產業工會向臺中市政府勞工局申請勞資爭議調解，應認為係參加人等3人參加之工會活動，而受到法律之保護。倉中興協理於知悉參加人等3人提出勞資爭議之情形下，表示前述言論並事後退回陳妙香、詹慧玲之人事資料袋，足見其已有不當勞動行為之認識與動機，構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為。又倉中興協理於107年12月26日中午在員工休息室表示要抽出參加人等3人之人事資料一事，事後有同事私下提出討論，可見其行為亦對其他同事產生心理上之影響，對派遣產業工會之組織或活動，造成不當影響、妨礙或限制，應構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為，固非無見。惟查：

1. 雇主或代表雇主行使管理權之人之行為是否該當工會法第35條第1項第1款或第5款所稱之不當勞動行為，應依勞資關係脈絡，綜合一切客觀情狀為判斷，雇主就同種類或相類似事例之處理方式，是否因勞工之工會會員身分或幹部資格而有差別待遇情形，判斷其是否具有不當阻礙勞工參與工會活動、減損工會實力或影響工會發展之情形。亦即雇主或代表雇主行使管理權之人行使管理權，是否有與該個案勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務作不當連結，而為報復性之不利待遇，致發生欠缺正當性、違背誠實信用原則或權利濫用或差別待遇等情形，不能徒因個案勞工具有工會會員身分或幹部資格，雇主或代表雇主行使管理權之人一旦對其為不利之待遇，即構成工會法第35條第1項第1款或第5款所稱之不當勞動行為。

01 2.由參加人等3人委由派遣產業工會對勤益公司及國美館於107
02 年12月3日向臺中市政府勞工局申請勞資爭議調解，請求內
03 容為：請求國美館於108年館內展覽業務之招標文件派駐人
04 員之人數及名單應比照108年，保留特休年資累積併計，並
05 同意給予年終獎金1個月之勞動條件，且不得以開口契約方
06 式僅僱用最低人力等語，有勞資爭議調解申請書在卷足按（
07 原處分卷第19-20頁），而參加人等3人委由之派遣產業工會
08 於107年12月26日與勤益公司達成調解，調解內容為：勤益
09 公司同意支付參加人等3人資遣費、特休未休工資及開立非
10 自願離職證明書，亦有勞資爭議調解紀錄附卷足佐（本院卷
11 一第471-473頁）等情觀之，依工會法第1條之立法宗旨及同
12 法第5條第3款及第11款所定之工會任務觀之，固應認係屬工
13 會活動，受法律之保護。惟上開勞資爭議調解係參加人等3
14 人與勤益公司、國美館間之勞資爭議所生之調解，亦即參加
15 人等3人係為其勞動條件向勤益公司、國美館爭取權益，其
16 等尚非原告公司員工，屬工會活動之該勞資爭議調解尚與原
17 告無涉。

18 3.又觀諸原告倉中興協理於裁委會第3次調查會議陳稱：「26
19 日是因為館方人事請我們確認留用情形，中午的時候還在勞
20 資協商，勞資協商尚未結束，抽出3人人事資料就是因為他
21 們在勞資爭議中。」（原處分卷第16頁）等語，及陳勤芳同
22 事於Line群組中表示，聽說協理有3個人事資料要抽掉，其
23 猜應該是沒填離職單等語（原處分卷第74-75頁），及陳勤
24 芳於107年12月27日對倉中興協理表示：「你說當初沒有收
25 我們的資料是因為我們跟勤益那邊的僱傭關係還沒結束」等
26 語（原處分卷第70頁）、陳勤芳於108年7月25日裁委會第3
27 次調查會議時陳稱：「107年12月25日，倉協理就到展場告
28 知我『對不起，我不能錄用你，因為跟勤益的法律關係還沒
29 結束』」等語（原處分卷第107頁）等情，可知原告倉中興
30 協理於107年12月26日中午在員工休息室表示要抽出參加人
31 等3人之人事資料一事，並退還陳妙香、詹慧玲人事資料

袋，係因參加人等3人與勤益公司尚在勞資爭議調解中，且其等3人未填寫離職單，與勤益公司間僱傭關係仍存在，因而表示要抽出參加人等3人之人事資料並退還陳妙香、詹慧玲人事資料袋，核與參加人等3人參加工會活動無關。堪認原告陳稱倉中興協理於107年12月26日退還人事資料袋前之言語所欲表達者，為參加人等3人與勤益公司仍在勞資爭議調解中，其等仍未填寫離職單表明欲與勤益公司終止勞動契約而願受雇原告，原告為遵期於107年12月31日前向國美館確認雇用名單以投保勞健保，始陳稱欲抽出陳妙香及詹慧玲之人事資料等語，應可採信。此由原告僅抽出參加人等3人之人事資料，而未抽出並退還其他3位加入派遣產業工會之勤益公司員工人事資料亦可證之。

4. 況訴外人鄭鳳裕於108年7月25日裁委會第3次調查會議時以證人身分證稱：「……陳勤芳在某日休息時段(約在12月中下旬)，有向倉中興協理表示『我待會會把人事資料袋還給公司，我不會續留』，當時我在場，確切時間不太記得。」、「(問：您是否有聽到陳勤芳為何表示不願意續留之原因?)當時倉協理有問陳勤芳為何不續留，陳勤芳回答另有生涯規劃。」(原處分卷第100頁)，而陳勤芳於該次調查會議時亦陳稱：「(問：您方才聽到證人鄭鳳裕證稱您曾向倉中興協理表示不願意續留一節，請問是否有此事?)確實有此事，但詳細情形是當時(應是在12月25日前後，詳細時間我不太記得了)是在套量制服，前面有一位同事向倉協理表示要考試因而不續留，而我隨即也向倉協理表示要考試而不續留……」、「(問：當時您為何表示不願意續留?)……我們是因為聽聞勞動條件惡化，希望館方、公司可以聽到員工心聲，要求應說明確切勞動條件為何……，但館方沒有回覆，因此想要離職的人數激增，當時很多人都有離職念頭……，我們才得知新雇主是雷德曼，且勞動條件沒有改善，……且明確表示他已經應徵一批新人，要走就走，當初辦公室氣氛很差，想離職的人比往年都還多，於是倉協理有聽到我

01 要離職的當下……」、「（問：您是否記得量制服與倉協理
02 說的話是在您方才稱的第一次互動前？）答：應該是在第一
03 次互動前，因為他在與我說話時我覺得有點莫名其妙，因為
04 他應該知道我沒有要做。……為什麼要跟一個要離職的人說
05 我不僱你……」等語（原處分第106-108頁），及陳勤芳
06 於本院110年1月4日準備程序時明確陳稱當時其未交人事資
07 料給原告，當時確實是希望國美館能夠直接僱用我，所以沒
08 有將人事資料交給原告，希望能夠繼續在國美館工作等語（
09 本院卷一第225頁），足見陳勤芳並無應徵原告工作之意。
10 陳勤芳既無受僱於原告公司之意，則原告倉中興協理於107
11 年12月26日中午在員工休息室表示要抽出參加人等3人之人
12 事資料一事，並退還陳妙香、詹慧玲人事資料袋等行為，難
13 認對陳勤芳符合工會法第35條第1項第1款勞工參加工會活動
14 拒絕僱用之規定，而有不當勞動行為之認識。再參之107年1
15 2月27日之錄音譯文，有關詹慧玲部分，原告倉中興協理向
16 陳勤芳表示：「詹慧玲，慧玲的狀況不是很好。」、「她之
17 前狀況都不是很好，之前我看過好幾次了。」、「嗯，我感
18 覺，第一個就是她自己的值勤狀況，到位的部分，我是覺得
19 她就是晃來晃去……」、「我覺得她有落差，我只能這樣
20 講，這是她的部分。」等語（原處分卷第70頁），足徵原告
21 於107年12月26日中午退還詹慧玲人事資料，除其尚未與勤
22 益公司終止僱用關係外，詹慧玲工作態度不佳當亦係考量範
23 圍，則原告拒絕僱用詹慧玲，難謂符合工會法第35條第1項
24 第1款勞工參加工會活動拒絕僱用之規定，否則有違私法自
25 治及契約自由原則。

- 26 5.另被告固認定參加人等3人委由派遣產業工會對勤益公司及
27 國美館於107年12月3日向臺中市政府勞工局申請勞資爭議調
28 解，卻遭原告拒絕僱用，將使有意爭取更佳工作條件之派遣
29 員工恐擔心受到拒絕僱用或其他不利待遇，而生不敢加入工
30 會組織或參加工會活動之寒蟬效應，並提出參加人等3人同

01 事私下提出討論之Line群組對話為憑。然觀諸該Line群組對
02 話：「聽說協理有3個人人事資料要抽掉，我猜應該是每天（
03 下更正為「沒填」）離職單的」、「對的」、「協理親自去
04 找那3位」、「有聽他說」、「我捐泡麵和麵包給協理吃，
05 他是吃了沒？」、「我準備接班了」、「就是醬，我才給他
06 珍藏版泡麵」等內容（原處分卷第74頁、本院卷一第530頁
07 ）, 參加人等3人之同事僅提及倉中興協理要抽掉3人人事資
08 料者，係沒填離職單之人，完全未提及參加人等3人參加工
09 會一事，更未提及有因擔心受到拒絕僱用或其他不利待遇，
10 而不敢加入工會組織或參加工會活動等相關言論，是尚難據
11 此即率爾認定參加人等3人之同事有因原告倉中興協理於107
12 年12月26日中午在國美館員工休息室表示要抽出參加人等3
13 人之人事資料，並退還陳妙香、詹慧玲人事資料袋等行為，
14 而生不敢加入工會組織或參加工會活動之寒蟬效應。此外，
15 被告復未能提出其他證據，以證明倉中興協理之上開行為對
16 派遣產業工會之組織或活動，造成不當影響、妨礙或限制，
17 則其認定原告構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行
18 為，即屬無據。

19 6. 準此，原告倉中興協理於107年12月26日中午在國美館員工
20 休息室之上揭行為，難謂構成工會法第35條第1項第1款、第
21 5款規定之不當勞動行為。原裁決主文第1項：確認原告倉中
22 興協理於107年12月26日中午在國美館員工休息室表示要抽
23 出參加人等3人之人事資料，並於同日退還陳妙香、詹慧玲
24 人事資料袋等行為，構成工會法第35條第1項第1款及第5款
25 之不當勞動行為，於法自有違誤。

26 (五) 有關原裁決主文第2項：

27 原裁決主文第2項認定原告構成工會法第35條第1項第1款、
28 第2款及第5款之不當勞動行為，無非係以倉中興協理於107
29 年12月27日表示『就不要辦公室裡再談這件事情』、『我是
30 希望進來就是乾乾淨淨的』、『你那個工會到時候又發函，
31 到時候會很麻煩』等言論。惟查，觀之107年12月27日參加

01 人等3人與倉中興協理之對話，陳勤芳：「協理你有收到我的
02 簡訊嗎？」倉中興：「有啊！」陳勤芳：「可是你都沒有
03 回我欸。」倉中興：「有啊。可是我不知道要怎麼回。」陳
04 勤芳：「為什麼？」倉中興：「因為我不知道你要表達什麼
05 欸。」陳勤芳：「就是說……你說當初工作的問題啊。你說
06 當初沒有收我們的資料室因為我們跟勤益那邊的僱傭關係還
07 沒結束」倉中興：「對啦！可是因為當下講完以後，我隔天
08 就派人進來，你知道嗎？」……倉中興：「重點是我人已經
09 派上去了。我今天人就派上來見習了。」等語（原處分卷第
10 70頁、本院卷一第483頁）。由是可知，原告於107年12月26
11 日中午在國美館員工休息室抽出參加人等3人之人事資料，
12 並退還陳妙香、詹慧玲人事資料袋後，已經另外派人至國美
13 館工作，亦即原告於107年12月27日已無須再僱傭勞工。原
14 告既於107年12月27日已無再僱傭勞工，自不能因參加人等3
15 人主動與原告倉中興協理對話，請求聘僱，即認原告有聘僱
16 之義務，否則有違私法自治及契約自由原則。被告認定原告
17 倉中興協理於107年12月27日所為之『就不要辦公室裡再談
18 這件事情』、『我是希望進來就是乾乾淨淨的』、『你那個
19 工會到時候又發函，到時候會很麻煩』等言論，帶有參加人
20 等3人不得再提出勞資爭議調解或不得參加工會始願僱傭、
21 且有以參加人等3人不參加工會活動為僱傭條件等情之前提
22 ，必須原告正在招募勞工，而原告於107年12月27日既已補
23 齊人員，而無須再僱傭勞工，則原告於當日未僱傭參加人等
24 3人，難認有違反工會法第35條第1項第1款勞工參加工會活
25 動而拒絕僱傭、第2款以勞工不參加工會活動為僱傭條件之
26 情。至被告認定原告倉中興協理於107年12月27日所為之上
27 開言論會造成派遣員工寒蟬效應，對派遣產業工會之組織或
28 活動，造成不當影響、妨礙或限制云云，亦乏證據可佐，無
29 可採憑。準此，原裁決主文第2項：確認原告倉中興協理於1
30 07年12月27日表示「就不要辦公室裡再談這件事情」、「我
31 是希望進來就是乾乾淨淨的」、「你那個工會到時候又發

函，到時候會很麻煩」等言論，構成工會法第35條第1項第1款、第2款及第5款之不當勞動行為，於法亦有違誤。

七、綜上所述，原裁決主文第1、2項，有如上所述之違法，原告訴請撤銷，為有理由，應予准許。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，經核均與判決結果無影響，爰不分別斟酌論述，附此敘明。

九、據上論結，本件原告之訴為有理由，依行政訴訟法第98條第1項前段，判決如主文。

中 華 民 國 111 年 4 月 21 日

臺北高等行政法院第五庭

審判長法 官 蘇嫻娟

法 官 陳雪玉

法 官 魏式瑜

一、上為正本係照原本作成。

二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須按他造人數附繕本）。

三、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書。（行政訴訟法第241條之1第1項前段）

四、但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人。（同條第1項但書、第2項）

得不委任律師為訴訟代理人之情形	所 需 要 件
(一)符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人	1. 上訴人或其法定代理人具備律師資格或為教育部審定合格之大學或獨立學院公法學教授、副教授者。 2. 稅務行政事件，上訴人或其法定代理人具備會計師資格者。 3. 專利行政事件，上訴人或其法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人者。

01

(二)非律師具有右列情形之一，經最高行政法院認為適當者，亦得為上訴審訴訟代理人

1. 上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親具備律師資格者。
2. 稅務行政事件，具備會計師資格者。
3. 專利行政事件，具備專利師資格或依法得為專利代理人者。
4. 上訴人為公法人、中央或地方機關、公法上之非法人團體時，其所屬專任人員辦理法制、法務、訴願業務或與訴訟事件相關業務者。

是否符合(一)、(二)之情形，而得為強制律師代理之例外，上訴人應於提起上訴或委任時釋明之，並提出(二)所示關係之釋明文書影本及委任書。

02

中 華 民 國 111 年 4 月 21 日

03

書記官 林俞文