臺北高等行政法院判決

111年度訴字第1549號
112年7月13日辯論終結

原　　告　美麗華開發股份有限公司
　　美杏投資經營股份有限公司
　　杏美投資經營股份有限公司
　　杏中經營股份有限公司
共　　同
代　表　人　黃世杰（董事長）
共　　同
訴訟代理人　葛百鈴　律師
　　吳宗奇　律師
　　陳金泉　律師
複 代理 人　黃胤欣　律師
被　　告　勞動部
代　表　人　許銘春（部長）
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，原告不服勞動部中華民國111年10月21日110年勞裁字第45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

原裁決決定主文第一項部分撤銷。

確認原裁決決定主文第四項關於應公告原裁決決定主文第一項部分違法。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔二分之一，餘由原告負擔。

事實及理由

一、事實概要：

原告美麗華開發股份有限公司（下稱美麗華公司）、杏中經營股份有限公司（下稱杏中公司）、杏美投資經營股份有限公司（下稱杏美公司）、美杏投資經營股份有限公司（下稱美杏公司）分別於民國110年10月12日、13日、14日及15日舉行原告美麗華公司第二屆勞資會議勞方代表選舉、杏中公司第一屆勞資會議勞方代表選舉、杏美公司第一屆勞資會議勞方代表選舉以及美杏公司第一屆勞資會議勞方代表選舉（下合稱系爭選舉）。又原告美麗華公司之股東孫世仁於110年10月13日以參加人人數不足為由，向臺灣新北地方法院（下稱新北地院）聲請解散參加人，並向法院聲請調查證據，要求參加人提供「最新完整全部會員名單」、要求原告美麗華公司提出「代扣工會會費的名單」。嗣參加人於110年11月26日以新北美麗華企工字第1100112604號函請求原告依勞資會議實施辦法第22條第1項規定，將勞資會議之會議記錄儘速公告並提供予參加人。原告美麗華公司、杏中公司、杏美公司、美杏公司於110年12月1日，分別以美開字第11012001號函、杏中字第11012001號函、杏美字第11012001號函及美杏字第11012001號函（下合稱系爭函文）復：「一、本公司辦理勞資會議勞方代表選舉，乃係依據勞資會議實施辦法辦理，並不構成不當勞動行為。二、目前本公司無工會，故公司無義務提供勞資會議紀錄。」參加人以原告構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為為由，向被告提起不當勞動行為之裁決申請。嗣經被告所屬不當勞動行為裁決委員會（下稱勞裁會）111年10月21日110年勞裁字第45號不當勞動行為裁決決定（下稱原裁決）：「一、相對人（即原告，下同）美麗華開發股份有限公司因其股東孫世仁，於110年10月13日向臺灣新北地方法院聲請解散參加人，並向法院聲請調查證據，要求申請人（即參加人，下同）提供『最新完整全部會員名單』之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。二、相對人美麗華開發股份有限公司、杏中

經營股份有限公司、杏美投資經營股份有限公司、美杏投資經營股份有限公司分別於110年10月12、13、14、15日逕自辦理各該公司勞資會議勞方代表選舉之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。三、相對人美麗華開發股份有限公司、杏中經營股份有限公司、杏美投資經營股份有限公司、美杏投資經營股份有限公司於110年12月1日分別以美開字第11012001號函、杏中字第11012001號函、杏美字第11012001號函、美杏字第11012001號函文拒絕提供參加人勞資會議會議紀錄，並稱『目前本公司並無工會』之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。四、相對人美麗華開發股份有限公司、杏中經營股份有限公司、杏美投資經營股份有限公司、美杏投資經營股份有限公司應於收受本裁決決定書之日起5日內於附件1至附件3所示之公佈欄，以不小於16號之標楷體字型將裁決主文公告30日以上，並將事證送交勞動部（即被告）存查。五、申請人其餘裁決之請求駁回。」原告不服原裁決主文第1項、第2項、第3項、第4項部分，遂提起本件行政訴訟。

二、原告主張略以：

㈠原裁決決定主文第1項部分，顯有認事用法之違誤：

1.原告業於裁決程序中否認孫世雄有「指示」或「容許」或「默認」孫世仁向法院提出解散參加人聲請或提出調查證據之行為，更無任何通謀之行為，亦無所謂孫世仁有體察孫世雄之意之行為。原裁決認定孫世仁乃第三人，但未具體說明究竟是認定孫世雄有何項「指示」或「容許」或「默認」孫世仁向法院提出解散參加人聲請或提出調查證據之具體行為？抑或原裁決係認定孫世仁與孫世雄有「通謀」之行為？又或者原裁決係認定孫世仁有體察孫世雄之意之行為？已有違誤。

2.其次，參加人提出本件裁決申請初始聲稱，係因孫世雄讓與股份給孫世仁，而使孫世仁成為股東云云，然經原告於裁決

程序提出相關證據證明，孫世仁所有之原告美麗華公司股份乃因繼承其父所取得，足證本件從頭至尾均為參加人在毫無證據下所提出之申請，原裁決不查，竟採信參加人主張，確有違誤。

3.再者，所謂第三人之行為要歸責予雇主，解釋上不應毫無限制之範圍，倘可認定雇主有直接參與（指示、唆使、通謀等）之狀況，自然可歸責與雇主；然在欠缺雇主與第三人間實行系爭支配介入行為之意思聯絡之情況下，依據日本勞動法學者菅野和夫見解，若該第三人並非隸屬於該企業內，則第三人應限制在受企業委託處理勞資關係之人（勞動顧問、律師或受託辦理人力管理事務），因此時雇主負有監督其受託人不為不當勞動行為之義務，雇主之容任行為始可能構成不當勞動行為。然工會並未證明原告美麗華公司有指示、唆使、通謀之存在，而孫世仁並未擔任原告美麗華公司任何職務，亦未受委託處理勞資關係事務，自不應認定原告美麗華公司構成支配介入之不當勞動行為。

4.孫世仁過往雖未擔任原告美麗華公司任何職務，但股東基於關心公司發展，向法院行使訴訟權利之行為，乃是基於憲法保障人民訴訟權之行使。此外，孫世仁向法院具狀聲請調查證據，請求參加人提出「最新完整全部會員名單」，乃係行使訴訟中之聲請調查證據權利，此乃法律保障人民行使訴訟權之一環，原裁決竟認定此項證據調查聲請行為構成不當勞動行為，等同介入人民在法院訴訟審理中之攻防方法，顯已逾越司法審判權之權限。

5.參諸行政法院向來見解，訴訟權行使如具有法律上或事實上根據，則應優先保障憲法第16條賦予人民之基本訴訟權，不應認為提告構成不當勞動行為。從而，孫世仁以參加人人數已不足30人為由聲請解散參加人，確為工會法第37條規定解散工會的事由之一，其聲請非毫無法律根據。退步言之，縱認孫世仁係代表原告行使管理權之人，然最高行政法院108年度裁字第451號裁定明揭雇主就企業工會之成立與否為為

法律上利害關係人，誠屬雇主訴訟權合法行使之範圍，非屬不當影響、妨礙工會活動之行為，遑論該聲請解散參加人係由孫世仁為之，與原告無關。況是否准許該調查證據聲請，乃由該案承審法官予以裁奪，並非一經聲請調查證據，即必然導致參加人工會之成立受影響、妨礙或限制。足見原裁決認定原告構成工會法第35條第1項第5款規定，顯有認事用法之恣意與違誤。

㈡原裁決決定主文第2項部分，顯有認事用法之違誤：

1.依據原告美麗華公司與參加人於110年8月23簽署之勞資爭議協議書，雖雙方有保留若干訴訟、裁決繼續進行，但參加人已主動撤回110年勞裁字第12號申請，至於唯一申請人鄭莉楨，固未撤回110年勞裁字第12號申請，但亦已承諾不再請求確認原告美麗華公司110年5月8日之分割行為構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。原裁決再將原告美麗華公司110年5月8日分割行為納入本件勞資脈絡關係之審酌事項，顯有違誤。

2.原裁決又稱本件係確認辦理勞資會議勞方代表選舉是否構成不當勞動行為，並非在110年8月23簽署之勞資爭議協議書和解之範疇內云云。然原裁決理由卻仍將原告美麗華公司分割行為納入作為勞資脈絡之審酌，且以此認定原告辦理系爭選舉構成工會法不當勞動行為，顯然前後矛盾，而有違誤。

3.原告辦理系爭選舉之行為，係依據勞資會議實施辦法第5條第2項第1款規定所為，不應構成工會法不當勞動行為：

⑴勞資會議實施辦法第5條第1項規定適用之前提，必需事業單位內存在由結合「同一事業單位」勞工組織之企業工會，參加人之組織範圍「美麗華公司暨子公司」，據此，參加人工會之組織範圍態樣為「關係企業工會」，並非結合「同一事業單位」（例如結合美麗華公司或美杏公司）勞工組織之企業工會。從而，參加人並無依據勞資會議實施辦法第5條第1項規定辦理系爭選舉事務之權利，自亦無原裁決認定原告構成工會法不當勞動行為之情事。

⑵被告102年度勞裁字第10號裁決決定指出，勞資會議實施辦法第5條規定「事業單位有工會組織者」，不包括關係企業，另有改制前行政院勞工委員會101年6月1日勞資1字第10110126087號函釋可供參酌。被告在本件卻為反異之認定，認為原告自行辦理系爭選舉，構成不當勞動行為，實已違反行政程序法第6條之平等原則。

4.況參加人組織範圍既為關係企業工會，而非以廠場或事業單位為組織範圍之企業工會，顯見其於110年8月23簽署之勞資爭議協議書時，已可預見關係企業工會在相關勞動法令上之規範，包含是否有依勞資會議實施辦法第5條第1項規定舉辦勞資會議勞方代表選舉事務之主辦權利。更且，參加人有熟悉工會運動之桃園市產業總工會相關人員協助，對於關係企業工會並無依據勞資會議實施辦法第5條第1項規定主辦勞資會議勞方代表選舉事務之權利自係知之甚詳，則參加人稱原告舉辦系爭選舉違反勞資會議實施辦法規定，顯不足採信。

5.且參加人於裁決程序始終無法舉證究竟原告依據勞資會議實施辦法第5條第2項第1款規定舉辦勞資會議勞方代表選舉，對於參加人有何具體影響？蓋原告依據勞資會議實施辦法第5條第2項第1款舉辦系爭選舉，參加人仍得推派代表登記為候選人，而非完全無法參與勞資會議事務之運作。縱使依據勞資會議實施辦法第5條第1項規定辦理勞資會議勞方代表選舉，參加人只是舉辦選舉事務而已，而非謂參加人代表一定能順利獲選。足證原告依據勞資會議實施辦法法第5條第2項第1款舉辦系爭選舉，根本不影響參加人推派代表登記勞資會議勞方代表候選人之權利，自更無不當影響、妨礙或限制工會活動之情事。

6.原告係為遵守勞動基準法關於加班、變形工時等需先經勞資會議同意之規定，故依法於110年9月份辦理公告及後續於10月份進行投票選舉，辦理勞資會議勞方代表選舉，而非出於打壓參加人之意圖。

7.就原告辦理系爭選舉之相關事項，說明如下：⑴原告美杏、杏美、杏中公司於辦理系爭選舉選出勞方代表後，再召開勞資會議紀錄取得勞動基準法第32條第1項的加班同意權，及同法第30條之1實施4週變形工時的同意權。至原告美麗華公司，則係早已取得勞資會議同意加班同意權及實施4週變形工時同意權，參照被告向來見解，於工會成立後無需再徵得工會同意。另參事業單位召開勞資會議應行注意事項第13點，亦係規定勞資會議之決議「得」併附期限，並非「應」附期限，是原告美麗華公司已取得勞資會議同意加班同意權及實施4週變形工時同意權。⑵原告美麗華公司於110年10月間辦理系爭選舉，是因勞方代表名單久未辦理改選（勞方代表一任4年），故辦理改選。⑶原告對在分割成4家公司以前，原應由美麗華開發企業工會辦理美麗華公司勞資會議選舉一事不爭執。惟原告美杏、杏美、杏中等三家公司成立後，並無企業工會，而美麗華開發企業工會也因組織範圍主動去申請變更為「關係企業工會」，亦即原告美麗華公司亦處於無企業工會之客觀狀態。假使按照原裁決之邏輯，原告實質係由美麗華公司分割而來，具實質上同一性，則原告美杏、杏美、杏中公司亦應同時承繼原告美麗華公司原已取得勞資會議同意之加班及實施4週變形工時權利，是原告美杏、杏美、杏中公司舉辦系爭選舉暨後續召開勞資會議取得同意權，應認為僅係就已取得勞資會議同意之事項，再為重申確認而已，且系爭公告係向全體員工公告周知，參加人亦可推派其欲支持之對象登記參選，並未對參加人工會權益造成實質妨礙與影響。是以，原裁決認定原告妨礙參加人工會活動而構成不當勞動行為，實具認事用法之違誤。

㈢原裁決決定主文第3項認定原告以系爭函文拒絕提供參加人勞資會議紀錄，並稱各該公司目前並無工會之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為乙節，亦有認事用法之違誤。蓋因勞資會議實施辦法第5條第1項規定的工會，係指「企業工會」，不包含「關係企業工會」。原告以系爭函

文回復參加人：「本公司辦理勞資會議代表選舉，乃係依據勞資會議實施辦法辦理，……本公司並無工會，故無義務提供勞資會議紀錄。」是因為參加人為「關係企業工會」，當時原告並無「企業工會」，原告並無義務提供勞資會議紀錄予關係企業工會，與不當勞動行為無涉。又系爭函文的收件者為參加人本身，原告並無將函文公告週知或四處宣傳，何以參加人「本身」收受此封信，會造成其他員工對於參加人工會的正當性產生懷疑，而影響、妨礙參加人之組織、活動？原裁決未詳加說明即恣意認定構成不當勞動行為，具認事用法之違誤。

㈣原裁決主文第4項准予發佈救濟命令，適用法律亦有違誤：

承上，原告既不構成工會法不當勞動行為，原救濟命令當已失所附麗，原裁決依法應予駁回裁決參加人之救濟命令之請求。從而，原裁決主文第4項准予發佈救濟命令，適用法律顯有違誤。為此，提起本件訴訟，並聲明求為判決：1.原裁決主文第1至3項均撤銷。2.確認原裁決主文第4項違法。

三、被告答辯略以：

㈠孫世仁向法院聲請解散參加人或提出調查證據之行為，係出於原告或孫世雄之指示、通謀、容許、默認或體察原告或孫世雄之意所為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為：

1.孫世仁為原告美麗華公司股東，持股數為63萬股，其係以「利害關係人」身份向新北地院提出上開解散參加人之聲請，並可詳述原告美麗華公司與參加人間種種糾紛，故孫世仁絕非不問原告美麗華公司事務之股東。再者，孫世仁與參加人並無關聯，然其提出上開解散參加人之聲請時，不但可詳述參加人第二屆會員大會第5次臨時會的出席人數為27人，且可提出參加人110年6月8日第二屆會員大會第5次臨時會議紀錄佐證，而該份參加人會議紀錄顯非孫世仁可任意取得，孫世仁亦未曾交代其如何取得該會議記錄，故可合理推斷係由原告美麗華公司或該公司相關人員（如其胞兄孫世雄

等人）所交付。蓋原告美麗華公司與參加人間有諸多不當勞動行為爭議及訴訟爭訟，自可取得許多與參加人有關之資料。

2.又孫世雄擔任原告美麗華公司董事，為代表雇主（美麗華公司）行使管理權之人。原告美麗華公司自106年起與參加人間發生勞資爭議事件、不當勞動行為糾紛、以及民刑事訴訟，其中由孫世雄代理原告美麗華公司出面處理與參加人間的勞資爭議事件或刑事告訴，自106年起至孫世仁在110年10月17日提出聲請解散工會狀止，至少就高達7件以上，遑論尚有諸多不當勞動行為爭議及民事訴訟。故不論是原告美麗華公司或代表該公司行使雇主管理權之孫世雄，在上開各種爭議程序之攻防過程中，均可掌握諸多有關參加人之資料，自可提供給孫世仁作為其提起聲請解散參加人之資訊及證據。原裁決認定孫世仁向法院提出解散參加人之聲請，並於該程序中向法院聲請命參加人提出「最新完整全部工會會員名單」之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為，認事用法並無違誤。

3.至於孫世仁向法院提出解散參加人聲請或提出調查證據聲請，究係出於原告美麗華公司或代表該公司行使雇主管理權之孫世雄之「指示」、「容許」、「默認」或「體察」？在法律評價上並無不同，並無予以區分或特定之必要。蓋工會法第35條第1項第5款系在禁止雇主或代表雇主行使管理權之人有不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之行為，學理上稱之為支配介入行為。此種支配介入行為之樣態有各式各樣，且從事支配介入行為之行為人與作為其責任主體之雇主，未必為同一人。行為人不僅可能是勞動契約之雇主或經營者本身，亦可能是高層業務主管、代表雇主行使管理權之人、近似代表雇主行使管理權之人、一般員工、其他工會之會員、甚至企業外之第三人等。雇主或代表雇主行使管理權之人與行為人間不問是出於指示、通謀、容許、默認、體察等，僅是例示說明，渠等在法律評價上均無不同，

皆被認定為可歸責於雇主之支配介入行為，均屬工會法第35條第1項第5款所禁止之支配介入行為，自無再予以區分或特定之必要。

4.原告空言孫世仁之訴訟權應予保障云云，卻始終避重就輕不回答孫世仁聲請解散工會的論述及證據資料從何而來。且依司法院釋字第574號解釋意旨，憲法第16條所規定之訴訟權，係以人民於其權利遭受侵害時，得依正當法律程序請求法院救濟為其核心內容。孫世仁以工會法第37條為由所提出之解散參加人聲請，應非憲法第16條所規定之訴訟權。

㈡原告辦理系爭選舉之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為：

1.110年8月23日由孫世雄代理原告與參加人簽署之勞資爭議協議書，並未記載參加人不爭執原告美麗華公司分割行為的正當性。至於參加人撤回110勞裁字第12號裁決申請中屬於工會之請求，法律上只能被評價為：原告美麗華公司之分割行為有無構成不當勞動行為，並未經勞裁會認定，無法擴張解釋為該分割行為具有正當性。況本件裁決之請求裁決事項是原告「分別於110年10月12、13、14、15日逕自辦理各該公司勞資會議勞方代表選舉之行為」有無構成工會法35條1項5款不當勞動行為，原告「辦理勞資會議勞方代表選舉之行為」顯不在上開協議書之列，自不在當時和解的範圍內。

2.參加人於105年12月8日成立，當時名為「美麗華開發股份有限公司企業工會」，至原告美麗華公司在110年5月8日分割為4家公司後，參加人始於110年5月10日更名為「新北市美麗華開發股份有限公司暨子公司企業工會」。故原告美麗華公司在110年5月8日分割日前，就存在企業工會，並由該企業工會辦理該公司勞資會議勞方代表之選舉，原告亦不爭執此點。原告美麗華公司藉110年5月8日之分割，一方面進行人員留用之安排（即解僱具美麗華工會會員身分之部份員工）；他方面將具美麗華工會的會員身分且獲留用之人員，拆分為4家公司之員工，導致每一公司之員工人數均未達設

立各公司企業工會人數30人之結果，藉此瓦解參加人原得依勞資會議實施辦法第5條第1項辦理勞資會議勞方代表選舉之權利。

3.原告美麗華公司雖形式上分割成4家公司，然該4家公司具實體同一性，蓋因：⑴杏中、杏美、美杏公司均為美麗華公司100%持股之控制從屬公司。⑵原告之登記負責人均為「黃世杰」（杏中、杏美、美杏公司之董事長黃世杰，均為代表美麗華公司之法人董事），登記之公司地址均為「新北市○○區○○○路00號」，均在相同場址營運高爾夫球場相關項目。⑶員工混用：形式上分屬不同公司之人員，卻共同排班、業務相通，且工作內容、工作區域、請假/核假之各階級主管均相同且難以區辨究係由何一公司予以審核或准駁。例如原告之分割基準日為110年5月8日，且於分割基準日後之第一個工作日即110年5月10日旋即不約而同地於同日公告「勞資會議勞方代表選舉」，不僅公告之文字、內容均幾乎相仿、投票地點均相同，且有意參選者亦均係向編制上隸屬於杏中公司之「高慧貞」副理辦理登記。⑷110年8月23日由形式上擔任原告杏美公司副總經理之孫世雄一人代理原告與參加人簽署勞資爭議協議書，但該協議書上資方卻僅蓋用原告美麗華公司一間公司之大章。⑸原告111年12月25日球場111121501號函，也是由原告「聯名發函」，並由孫世雄一人承辦（該人形式上編制隸屬於杏美公司），基上足證原告具實體同一性，僅形式上分成4家公司。

4.再者，原告自110年5月8日分割基準日後，遲遲未依法成立勞工退休準備金監督委員會，原告杏中、杏美、美杏公司也未成立勞工退休準備金專戶，直至參加人向主管機關申請勞動檢查後，原告才開始有所回應，且仍由孫世雄一人承辦。又原告在分割基準日後的第一個工作日（即110年5月10日）急於公布雇主自辦系爭選舉之公告，益證由資方自行辦理勞資會議勞方代表選舉，為原告分割後之第一要務，至屬顯然。

5.原告提出分割前美麗華公司96年5月31日第1屆第1次勞資會議紀錄，聲稱原告美麗華公司早已取得勞資會議同意加班同意權及實施4週變形工時同意權，於工會成立後無需再徵得工會同意云云。惟該會議討論事項第一案，是關於勞動基準法第30條之1，該條明文規定限「中央主管機關指定之行業」，原告主要業務為高爾夫球場經營者，即便原告可能有兼營餐廳等業務，但就其高爾夫球場營業部分，不在勞動基準法第30條之1之中央主管機關指定之行業之列。況參加人是在105年12月8日成立，其成立後有關勞資會議勞方代表之選舉則由參加人辦理，而參加人會員多為高爾夫球場場務人員，而高爾夫球場業並不在勞動基準法第30條之1之中央主管機關指定之行業之列。故參加人不同意變形工時，並非於法無據，顯亦不受上開會議討論事項第1案之拘束。

6.至原告稱被告違反之前勞資會議實施辦法第5條第1項規定的工會係指「企業工會」，不包含「關係企業工會」見解云云，並非事實。蓋原告所援引之被告102年度勞裁字第10號裁決及改制前行政院勞工委員會101年6月1日勞資1字第1010126087號函釋，均不涉及雇主以形式上公司分割方式來排除企業工會原本依法可辦理勞資會議勞方代表選舉之權利，顯與本案事實不同，自無比附援引之理。

㈢原告以系爭函文拒絕提供勞資會議紀錄，及稱各該公司目前並無工會之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為：依勞資會議實施辦法第22條第1項規定：「勞資會議之決議，應由事業單位分送工會及有關部門辦理。」其目的在使工會得以知悉、瞭解工會會員之勞動條件、勞資關係等相關資訊，進而協助工會會員保障其勞動權益，以落實工會法第5條規定之工會任務，且雇主並無拒絕之權利。再者，該條規定分送對象為「工會」，並未限定為「企業工會」，對比該辦法第5條第1項係明定「企業工會」，用字顯不相同。

㈣原裁決主文第4項准予發布救濟命令，於法有據：

依勞資爭議處理法第51條第1、2項規定，勞裁會若肯認請求裁決事項構成不當勞動行為，「得」就該部分作成救濟命令。而勞資爭議處理法對於裁決救濟命令之方式，未設有明文，勞裁會享有廣泛之裁量權，不受申請人之請求所拘束。就參加人請求裁決事項所指原告美麗華公司因其股東孫世仁向新北地院聲請解散參加人，並向法院聲請調查證據，要求參加人提供「最新完整全部會員名單」，與原告逕自辦理各該公司系爭選舉，並稱「目前本公司並無工會」等行為，業經認定構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。勞裁會考量原告前揭行為對參加人造成之不當影響甚鉅，有命原告公開原裁決主文以為警惕之必要，爰作成原裁決主文第4項之救濟命令，認事用法並無違誤。為此，求為判決：駁回原告之訴。

四、參加人陳述略以：

原告進行企業分割前就一直想辦法想要瓦解工會，特別是在110年的企業分割，就是要透過分割後把每個子公司（工會）的員工都不足30人，分割後參加人代表人隸屬原告杏美公司，美麗華公司之員工無法擁有工會。孫世雄的弟弟孫世仁提告要求解散參加人，不是打壓工會是什麼？原告想拿走參加人的同意權利，所以才在110年10月間自行辦理系爭選舉，明顯影響參加人運作等語。

五、上開事實概要欄所述之事實經過，除下列爭執事項外，其餘為兩造所不爭執，並有系爭選舉公告（原裁決卷第80至83頁）、民事聲請解散工會狀（原裁決卷第223至229頁）、參加人110年11月26日新北美麗華企工字第110112604號函（原裁決卷第221頁）、系爭函文（原裁決卷第84至87頁）、原裁決（本院卷第49至94頁）等影本在卷可稽，自堪認為真正。是本件爭執事項厥為：㈠孫世仁向法院聲請解散參加人或提出調查證據之行為，是否係出於原告或孫世雄之指示、通謀、容許、默認或體察原告或孫世雄之意所為，是否構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為？㈡原告辦理系爭

選舉之行為，是否構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為？㈢原告以系爭函文拒絕提供勞資會議紀錄，及稱各該公司目前並無工會之行為，是否構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為？㈣原裁決主文第4項准予發布救濟命令，是否於法有據？

六、本院之判斷：

㈠按工會法第35條第1項第5款規定：「雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：……。五、不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。」該禁止支配介入之行為本即含有不當勞動行為評價之概念，雇主之主觀意思已經被置入於支配介入行為當中，只要證明雇主支配介入行為之存在，即可直接認定為不當勞動行為，不需再個別證明雇主是否有積極的意思。此由工會法第35條第1項第5款僅以客觀之事實作為要件，而無如同條項第1款、第3款、第4款以針對勞工參與工會等行為而為不利益對待之主觀意思要件即明（最高行政法院102年度判字第563號判決意旨、106年度判字第222號判決意旨參照）。準此，祇要從該勞資關係之脈絡中可以推知雇主對於其行為可能造成阻礙勞工參與工會活動、減損工會實力或影響工會發展之結果有所認識，即為已足。

㈡次按行政法院對行政機關就不確定法律概念所為的判斷，原則上應予審查，但對於行政機關就具有高度屬人性的評定（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）、高度科技性的判斷（如與環保、醫藥、電機有關的風險效率預估或價值取捨）、計畫性政策的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的決定，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的事件，都應該一律尊重行政機關的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的事實認定及法律的抽象解釋，本來就

屬於行政法院進行司法審查的核心事項，行政機關自無判斷餘地可言，而且不因為它是經由獨立專家委員會所作成的行政處分，而有所不同。本件係以有工會法第35條第1項第5款「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。」的不當勞動行為，向被告申請裁決，然而，是否確實有上述行為的事實認定，以及上開規定的法律解釋，可由司法審查予以確認。所以行政法院既然有對原決定的適法性為終局判斷的權責，審判時就應該參酌各種情狀作事實調查與法律解釋及適用。從而，原裁決縱然是由裁決會所作成，上述事項亦無判斷餘地可言（最高行政法院109年度判字第582號、第583號判決意旨參照）。

㈢關於原裁決決定主文第1項部分，認事用法係有違誤：

1.被告認定原告美麗華公司股東孫世仁向法院聲請解散參加人，並向法院聲請調查證據，要求參加人提供「最新完整全部會員名單」之行為，係出於原告或孫世雄之指示、通謀、容許、默認或體察原告或孫世雄之意所為，構成工會法第35條第1項第5款支配介入之不當勞動行為，無非係以：⑴孫世仁與擔任原告美麗華公司董事暨副總經理之孫世雄為兄弟之親屬關係，而孫世雄不僅於美麗華公司分割前長期擔任美麗華公司之「董事」，於美麗華公司分割後，仍繼續擔任美麗華公司之董事、並同時擔任杏美公司之副總經理，且平時更參與球場以及勞工之實質管理事務，乃居於代表原告美麗華公司、杏中公司、杏美公司、美杏公司之雇主或實際負責人之地位；⑵孫世仁成為美麗華公司股東以來至今近15年來，均未於原告公司擔任任何職務，亦未參與或經營管理原告公司之事務、或代表原告公司與參加人工會進行過任何交涉或協商等，其竟一反常態、逕行向法院聲請解散申請人工會，甚至於聲請狀中細數原告公司與參加人工會間近來之爭議事項細節，以及得以提出參加人工會第二屆會員大會第5次臨時會議紀錄、掌握出席該次參加人工會會員大會之會員人數等，孫世仁向法院聲請解散工會之時間點，與原告四家公司

在系爭分割後辦理第一次之勞資會議勞方代表選舉，兩者在時間上乃具有高度之密接性；⑶綜觀參加人所出之前揭事證，難認孫世仁基於原告公司之股東或第三人之身分而提起解散工會之聲請，純係其個人之行為、並非出於居於代表原告公司之雇主或實際負責人地位之孫世雄之指示、通謀、容許、默認，或體察孫世雄之意所為，為其主要論據。

2.惟查：

⑴按憲法第16條規定：「人民有請願、訴願及訴訟之權。」上開規定保障人民訴訟權，指人民於其權利或法律上利益遭受侵害時，有請求法院救濟之權利，此為憲法所保障之基本權。基於有權利即有救濟之憲法原則，人民權利或法律上利益遭受侵害時，必須給予向法院提起訴訟，請求依正當法律程序公平審判，以獲及時有效救濟之機會，此乃訴訟權保障之核心內容，不得僅因身分或職業之不同即予以限制或剝奪（司法院釋字第653號、第736號解釋參照）。次按工會法第37條規定：「（第1項）工會有下列情形之一者，得經會員大會或會員代表大會議決，自行宣告解散：一、破產。二、會員人數不足。三、合併或分立。四、其他經會員大會或會員代表大會認有必要時。（第2項）工會無法依前項第1款至第3款規定自行宣告解散或無從依章程運作時，法院得因主管機關、檢察官或利害關係人之聲請解散之。」準此可知，立法者考量工會之會務自主化及運作民主化原則，而將解散與否之權交由工會最高權力機關議決，僅於工會法第37條第1項第1款至第3款之法定事由（破產、會員人數不足、合併或分立）發生後，致無法召開會員大會或會員代表大會時，工會無法依章程繼續正常運作，亦無法透過上開會議之召開決議自行宣告解散，法院始得介入。再者，觀該條文係以「得」字規定，可知是否裁定解散，此為法院之裁量權，非一經主管機關、檢察官或利害關係人之聲請，即必須裁定予以准許，而法院就此所為之裁量，尚應慮及工會是否仍在正常運作，倘逕以會員人數不足、合併或分立（工會於第1款

破產情形下，不可能正常運作）等情形，即裁定命工會解散，恐使正常運作之工會遭受重大危害，致損害其勞工會員權益之虞。

⑵又按「依工會法第35條第1項第5款規定，雇主或代表雇主行使管理權之人，所為不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之行為，其責任主體為『雇主』或『代表雇主行使管理權之人』。非屬該責任主體之第三人（包括組織內職員、受僱人或從業人員者等人）所為之行為，除非有積極證據證明係受責任主體所指示、容許，或與之達成意思聯絡，始能將之歸屬於雇主行為。反之，倘無積極證據證明前開情形，則不能將該第三人之行為歸屬於雇主行為，不應將第三人行為視為雇主之不當勞動行為」（最高行政法院110年度上字第441號判決意旨可資參照）。

⑶查孫世仁係以參加人會員人數已不足30人為由，向新北地院聲請解散參加人，業經新北地院以110年度勞聲字第13號裁定聲請駁回在案，該裁定駁回之主要理由為：⑴因孫世仁僅為原告美麗華公司之股東，並非參加人之會員，亦非參加人會員之雇主，故對於參加人之組成、活動及事務等項，無從參與及介入，自非屬工會法第37條第2項所定之利害關係人，其為該件聲請於法無據。⑵且立法者於工會法第37條第2項，係補充賦予法院有命工會解散與否之裁量權，若顯無工會本身無從正常運作致會務、財務停頓之情事存在，且有礙勞工勞權保障之虞，法院依現有事證情形審酌後，認參加人仍正常運作，未因會員人數減少而異，孫世仁復無提出任何能供法院即時調查之證據或聲請調查其他證據，以釋明參加人是否存有無法依工會法第22條以下規定開會自行宣告解散，或內部已無從依章程正常運作會務，認無解散之必要，自非當然依利害關係人聲請即裁定命工會解散等情，此業經本院依職權調閱新北地院以110年度勞聲字第13號聲請解散工會事件全卷，查核屬實。依此可知，雖孫世仁以參加人會員人數已不足30人為由，聲請解散參加人，係合於工會法第

37條第1項第2款所規定之解散工會事由，然其既非參加人之會員，無從藉由參與參加人之會員大會或會員代表大會以自主決議宣告解散，而以利害關係人身分，主張其股東權益遭受侵害，而向新北地院聲請解散參加人，核屬其依循正當法律程序救濟，此為憲法所保障之基本權，至於孫世仁就該件聲請是否為適格之聲請人，以及其聲請有無理由，均須經由法院依法審認，並不是一經孫世仁向法院聲請解散參加人，即會當然影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動至明。

⑷再者，所謂第三人之行為要歸責予雇主，解釋上不應毫無限制之範圍，倘可認定雇主有指示、容許，或與之達成意思聯絡之狀況，自然可歸責與雇主；然在欠缺雇主與第三人間實行系爭支配介入行為之意思聯絡之情況下，若該第三人並非隸屬於該企業內，則第三人應限制在受企業委託處理勞資關係之人（勞動顧問、律師或受託辦理人力管理事務），因此時雇主負有監督其受託人不為不當勞動行為之義務，雇主之容任行為始可能構成不當勞動行為。而孫世仁既僅是美麗華公司之股東，並非參加人會員之雇主（即原告）或代表雇主行使管理權之人，並無積極證據證明足資證明其為原告組織內職員、受僱人或從業人員者等人，則原告對於孫世仁並不負有監督其不為不當勞動行為之義務，故孫世仁對於參加人之組成、活動及事務等項，無從參與及介入，自非屬工會法第37條第2項所定之利害關係人，其為該件聲請，實難謂於法無據。

⑸縱認孫世仁有受孫世雄之「指示」或「容許」或「默認」而為代表原告行使管理權之人，然最高行政法院108年度裁字第451號裁定明白揭示「雇主經營事業及選擇僱用勞工，原受憲法保障其營業自由及契約自由，是於主管機關核准企業工會籌組完成登記之際，雇主因上開規定而負有公法上義務，其人事權之發動、勞務指揮權及財產管理權，在一定之範圍內均有容忍與讓步之義務，營業自由及契約自由已受工會法相關規定之拘束，堪認其就該核准登記之行政處分，具

法律上之利害關係，為利害關係人。」準此，雇主就企業工會之成立，為法律上利害關係人，誠屬雇主訴訟權合法行使之範圍，非屬不當影響、妨礙工會活動之行為，遑論該聲請解散參加人係由孫世仁為之，並非由原告或代表原告行使管理權之人所為。此外，關於調查證據聲請，要求參加人提供最新完整全部會員名單，是否准許，乃由該案承審法官予以裁奪，並非一經聲請調查證據，即必然導致參加人工會之成立、組織或活動受不當影響、妨礙或限制。

㈥綜上，孫世仁既僅為股東，並未在原告公司職司任何管理職務，被告並未有積極證據足資證明孫世仁所為之前揭行為係受原告或代表原告行使管理權之人所指示、容許，或與之達成意思聯絡而為，自不能僅以孫世仁與孫世雄為兄弟之親屬關係，孫世仁向法院聲請解散參加人工會，於聲請狀中細數原告公司與參加人工會間近來之爭議事項細節，以及得以提出申請人工會第二屆會員大會第5次臨時會議紀錄、掌握出席該次參加人工會會員大會之會員人數等，孫世仁向法院聲請解散工會之時間點，與原告4家公司在系爭分割後辦理第一次之勞資會議勞方代表選舉，兩者在時間上乃具有高度之密接性等情，即推定孫世雄對之已有指示、容許或默認。是以，原裁決決定主文第1項認定原告構成工會法第35條第1項第5款規定，認事用法顯有違誤。

㈣原裁決決定主文第2項部分，認事用法並無違誤：

1.按工會法第6條第1項第1款規定：「工會組織類型如下，但教師僅得組織及加入第2款及第3款之工會：一、企業工會：結合同一廠場、同一事業單位、依公司法所定具有控制與從屬關係之企業，或依金融控股公司法所定金融控股公司與子公司內之勞工，所組織之工會。……。」第7條規定：「依前條第1項第1款組織之企業工會，其勞工應加入工會。」次按工會法施行細則第6條第2項規定：「企業工會名稱，應標明廠場、事業單位、關係企業或金融控股公司名稱。」上開規定明定企業工會名稱應標明所屬廠場、事業單位、關係企

業或金融控股公司名稱，係為使外界得以清楚辨識工會之組織範圍及屬性（該條項立法理由參照）。又按勞資會議實施辦法第5條第1項規定：「勞資會議之勞方代表，事業單位有結合同一事業單位勞工組織之企業工會者，於該工會會員或會員代表大會選舉之；事業場所有結合同一廠場勞工組織之企業工會者，由該工會會員或會員代表大會選舉之。」同條第2項規定：「事業單位無前項工會者，得依下列方式之一辦理勞方代表選舉：一、事業單位自行辦理者，由全體勞工直接選舉之。二、事業單位自行辦理，其事業場所有勞資會議者，由事業場所勞工依分配名額就其勞方代表選舉之；其事業場所無勞資會議者，由該事業場所全體勞工依分配名額分別選舉之。三、勞工有組織、加入事業單位或事業場所範圍外之企業工會者，由該企業工會辦理，並由全體勞工直接考舉之。」故工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代表選舉，核屬工會法第5條第11款所規定：「工會之任務如下：…十一、其他合於第1條宗旨及法律規定之事項」等關於工會任務之規定，自屬工會活動，應無疑義。

2.經查，參加人於105年12月8日成立，當時名稱為「美麗華開發股份有限公司企業工會」，在原告美麗華公司分割為杏中、杏美、美杏公司（以下稱「系爭分割行為」）以前，係由參加人辦理原告美麗華公司勞資會議勞方代表之選舉，此為雙方所不爭。又查，參加人已於110年5月10日變更其名稱為「新北市美麗華開發股份有限公司暨子公司企業工會」，並經報請主管機關即新北市政府准予登記，此有新北市政府人民團體立案證書在卷可稽（原裁決卷第5頁），足證參加人係依工會法第6條第1項第1款組織之企業工會，勞工依同法第7條規定應加入工會。而本件參加人請求確認原告美麗華公司、杏中、杏美、美杏公司逕自辦理各該公司勞資會議勞方代表選舉，是否構成工會法第35條第1項第5款之爭議，既係肇因於原告美麗華公司分割為原告杏中、杏美、美杏公

司所致生；則關於美麗華公司之系爭分割行為，以及系爭分割為後美麗華公司與杏中、杏美、美杏公司間之關係等脈絡，被告於判斷本件爭議時予以一併納入審酌，核無違誤。

3.原告雖稱依兩造於110年8月23日簽署之勞資爭議協議書(以下稱「系爭協議書」)，參加人已不再爭執系爭分割行為是否構成不當勞動行為云云。然查，如細繹系爭協議書第貳、三點，參加人係承諾會員鄭莉楨不於當時繫屬被告之110年度勞裁字第12號該案裁決程序中請求確認系爭分割行為構成工會法第35條第1項第5款不當勞動行為（原裁決卷第247至249頁)。綜觀系爭協議書內容，並未記載參加人已不爭執系爭分割行為不構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為；故原告稱參加人已不再爭執系爭分割行為是否構成不當勞動行為云云，自不足採。且本件參加人係請求確認系爭分割後之原告公司逕自辦理各該公司勞資會議代表之行為，是否構成工會法第35條第1項第5款不當勞動行為，亦不在系爭協議書和解之範疇，故就原告美麗華公司之系爭分割行為、系爭分割行為後原告美麗華公司與杏中、杏美、美杏公司間之關係，以及其逕自辦理各該公司勞資會議代表之行為等脈絡，被告自得一併審酌。

4.次查，關於原告美麗華公司分割為原告杏中、杏美、美杏公司之原因，原告稱其係希望透過分割程序，將原告之場務、餐飲業務分別交由不同之子公司專業分工，創造新的營運模式，以求取擴大公司營收之目的云云，固非無據。然而，由原告杏中、杏美、美杏公司與美麗華公司登記之負責人均為「黃世杰」，登記之公司所在地址亦相同、均在相同場址營運高爾夫球場相關項目，以及杏中、杏美、美杏公司之董事長黃世杰均為代表原告美麗華公司之法人董事，而杏中、杏美、美杏公司為美麗華公司百分之百持股之控制從屬公司，以及分屬杏美、美杏公司場務人員均仍共同排班、業務相通，且工作內容、工作區域、請假/核假之各階級主管均相同且難以區辨究係由何一公司予以審核或准駁等情觀之（詳

如後述）。故原告美麗華公司與分割後之杏中、杏美、美杏公司應具實體同一性、屬對各該公司之人員實際上居於類似勞動契約之雇主地位且對於勞動條件或勞資關係具有實質影響力者，洵堪認定。

5.再查，勞資雙方過往長期之勞資關係脈絡，原告美麗華公司於107年1月11日解僱參加人工會理事黃修平、胡德源、藍事黃阿海等人，並曾於107年1月19日間因外包事宜與參加人工會發生爭議而由工會發起罷工，經被告107年勞裁字第5號裁決決定認定其解僱工會理事等人之行為構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為雖雙方於107年1月30日經新北市政府勞工局協調下，成立勞資爭議調解，惟原告又因違反該勞資爭議調解協議，而經被告109年勞裁字第20號裁決決定認定其因違反協議，而構成工會法第35條第1項第5款不當勞動行為在案（原裁決卷第185至220頁）。此外，迄至110年4月8日，原告美麗華公司進行企業分割，並資遣、解僱參加人工會理事長黃文正、理事鄭莉楨等人，嗣參加人工會於同年5月11日發起罷工，並於5月14日就解僱參加人工會理事黃修平、理事張鴻銘、理事詹粲泓、監事黃阿海等人，參加人提出申請確認原告構成不當勞動行為，而分別繫屬於被告110年勞裁字第12號及第22號；其後雖經新北市政府勞工局協調，成立勞資爭議調解，參加人工會因而結束罷工，並撤回不當勞動行為裁決之申請（110年勞裁字第12號關於解僱鄭莉楨之部分，因參加人鄭莉楨未撤回，故經被告作成裁決，認定原告構成不當勞動行為）。綜上，兩造間之勞資關係脈絡長期處於緊張對立之勞資關係，以及原告對於參加人工會諸般不友善之舉措，堪可認定。

6.末查，原告美麗華公司於分割前乃在營運高爾夫球場相關項目，嗣雖分割為杏中、杏美、美杏公司，然由原告美麗華公司、杏中、杏美、美杏等四家公司登記之負責人均為「黃世杰」，登記之公司所在地址亦均相同，以及杏中、杏美、美杏公司之董事長黃世杰均為代表原告美麗華公司之法人董

事，且杏中、杏美、美杏公司為美麗華公司百分之百持股之控制從屬公司，此有原告公司基本資料在卷可稽（本院卷第9至16頁）。又原告杏中、杏美、美杏公司經分割、留用後，編制上分屬杏美、美杏公司之場務人員均仍共同排班、業務相通，且工作內容、工作區域均相同。甚且，編制上分屬杏美、美杏公司之人員黃文正、黃阿海，其請假/核假之一階、二階、三階主管均同為李青岳（編制上隸屬於美麗華公司）、孫世雄（編制上隸屬於杏美公司）、黃世杰（為美麗華公司、杏中、杏美、美杏公司四家公司登記之負責人）（見原裁決卷第413至414頁）；其一階、二階與三階之主管，編制上所屬之公司，或則相同，或則相互交錯，根本無法區辨各人員請假之審核及准駁究係由何一公司所為等情，足認美麗華公司縱分割為杏中、杏美、美杏公司後，均仍係在相同場址、以相同之代表人、相通之業務營運高爾夫球場相關項目，具有實體同一性。此外，原告美麗華公司、杏中公司、杏美公司以及美杏公司之分割基準日為110年5月8日（當日為星期六），然原告美麗華公司、杏中公司、杏美公司以及美杏公司等4家公司竟於分割基準日後之短短兩日後即110年5月10日（當日為星期一），旋即不約而同於同日公告「勞資會議勞方代表選舉」，不僅公告之文字、內容均幾乎相仿、投票時間、地點均相同，且有意參選者亦均係向編制上隸屬於杏中公司之「高惠貞」副理辦理登記等（原裁決卷第478至480頁）；嗣該次選舉雖因疫情而延期舉辦，然原告美麗華公司、杏中公司、杏美公司以及美杏公司等四家公司於110年5月18日即再度於同一日以內容均相仿之文字公布「勞資會議勞方代表選舉公告」（原裁決卷第483至484頁）。綜觀上情，原告美麗華公司與分割後之杏中、杏美、美杏公司間，具實體同一性及實質影響力，應堪認定。

7.是以，原告一方面透過將美麗華公司分割為杏中、杏美、美杏等三家與美麗華公司具實體同一性之公司，以及透過美麗華公司為杏中、杏美、美杏三家公司百分之百持股之控制公

司、對三家公司間之實質影響力，於分割時進行人員留用之安排，造成該四家公司之員工人數均未達設立各該公司企業工會人數30人之結果；另一方面又藉由系爭分割、人員留用安排所致生之結果，否認參加人於系爭分割行為前之企業工會地位，並於分割基準日110年5月8日後之短短兩日即110年5月10日，旋即不約而同於同一日頒布相仿之勞資會議勞方代表選舉公告，嗣雖因疫情延期，然於110年9月28日即再度於同日以相仿之內容公告、並於110年10月間分別逕自辦理勞資會議勞方代表之選舉，造成參加人於系爭分割行為前，原依法得辦理勞資會議勞方代表選舉之事務活動，卻在原告公司系爭分割行為後，實體上雖具同一性、卻單單僅因形式上成為不同法人格之4家公司，即因此導致參加人原先得辦理勞資會議勞方代表選舉之事務活動遭剝奪之結果。據上可知，原告此舉顯已對參加人原得辦理勞資會議勞方代表選舉此一工會活動產生不當之影響，甚至可能致使工會會員或員工對於參加人或參與參加人工會活動之合法正當性產生質疑，構成妨礙工會之組織及活動之情事。

8.縱依原告所稱，系爭分割程序係欲透過將原告之場務、餐飲業務分別交由不同之子公司專業分工，創造新的營運模式，以求取擴大公司之營收，並非出於打壓參加人工會之目的云云。然參諸參加人與原告美麗華公司早於109年間即曾就參加人辦理勞資會議勞方代表選舉之事項發生過爭議，原告拒絕承認參加人所辦理勞資會議勞方代表選舉一事，此有原告109年12月8日美開字第10912001號函及參加人109年12月12日新北美麗華企工字第109121203號函（原裁決卷第243至246頁）。是以，關於辦理勞資會議勞方代表選舉乙事，乃屬雙方主要爭議重點事項之一，此應為原告美麗華公司所明知。然而，原告美麗華公司不僅透過系爭形式上之分割、以及原告美麗華公司與分割後之杏中、杏美、美杏公司間之實質影響力之地位及結果，就各該公司留用之員工均未足30人之安排，並於分割基準日後短短兩日旋即公告各該公司勞資

會議勞方代表選舉之公告，造成參加人工會於系爭分割前，原依法得辦理勞資會議勞方代表選舉之事務活動遭剝奪之結果。相較於原告公司自分割基準日至今已逾一年，仍遲未依法成立勞工退休準備金監督委員會、或成立杏中、杏美、美杏公司之勞工退休準備金專戶等情，此有參加人111年3月31日新北美麗華企工字第111033101號、第111033102號、第111033103號、第111033104號函在卷可佐（原裁決卷第443至446頁），原告卻於分割基準日後之短短兩日（即110年5月10日）即急於公布勞資會議勞方代表選舉之公告，並於110年9月28日復再度公告辦理勞資會議勞方代表之選舉等情，益徵原告於系爭分割行為後逕自辦理勞資會議勞方代表選舉之行為，乃具有不當影響、妨礙參加人工會之組織或活動等不當勞動行為之認識。

9.綜上，原告美麗華公司、杏中公司、杏美公司以及美杏公司分別於110年10月12、13、14、15日逕自辦理各該公司勞資會議勞方代表選舉之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為，洵堪認定。

㈤原裁決決定主文第3項部分，認事用法亦無違誤：

1.按勞資會議實施辦法第5條第1項、第2項規定：「（第1項）勞資會議之勞方代表，事業單位有結合同一事業單位勞工組織之企業工會者，於該工會會員或會員代表大會選舉之；事業場所有結合同一廠場勞工組織之企業工會者，由該工會會員或會員代表大會選舉之。（第2項）事業單位無前項工會者，得依下列方式之一辦理勞方代表選舉：一、事業單位自行辦理者，由全體勞工直接選舉之。……。」考其立法理由為：「二、為明確辦理勞資會議勞方代表選舉事務之工會，參考勞資會議之法源為勞動基準法第83條『…事業單位應舉辦勞資會議。…』又工會法第6條所規範之工會組織類型屬於結合同一事業單位或同一廠場勞工範圍之工會為企業工會，爰將現行條文第5條第1項及第9條第1項併同修正為本條第1項，由結合同一事業單位勞工所組織之企業工會或事業

場所內之同一廠場勞工所組織之企業工會辦理選舉。三、為明確事業單位無工會時，勞方代表之選舉方式，爰於本條第2項列舉三款方式，由事業單位自行選擇其一方式辦理勞方代表之選舉。考量勞動基準法第83條規定，召開勞資會議本為事業單位之法定義務，爰於第1款及第2款列出事業單位自行辦理選舉勞方代表，……。」準此，事業單位有結合同一事業單位勞工組織之企業工會者，勞資會議之勞方代表，於該工會會員或會員代表大會選舉之，而只有在事業單位無工會時，才得由事業單位自行辦理勞資會議勞方代表選舉事務。又同辦法第22條規定：「（第1項）勞資會議之決議，應由事業單位分送工會及有關部門辦理。（第2項）勞資雙方應本於誠實信用原則履行前項決議，有情事變更或窒礙難行時，得提交下次會議復議。」考其規定目的，乃為使工會、以及相關部門得以知悉、瞭解與工會會員、員工之勞動條件等權益相關之勞資會議決議內容，進而協助工會會員、員工保障其勞動權益。因此，參加人發函向原告要求提供各該公司勞資會議紀錄之行為，應屬依循工會保障會員勞動條件等權利之運動方針所為之行為，自應肯認屬工會活動之範疇。

2.承前，原告美麗華公司與杏中、杏美、美杏公司間為百分之百持股之控制從屬公司，不僅登記之代表人、公司地址均相同，且即便編制分屬杏美、美杏之場務人員，其請假、核假之各階主管均完全相同，故原告美麗華公司與杏中、杏美、美杏公司應具實體同一性、對各該公司之人員實際上居於類似勞動契約之雇主地位且對於勞動條件或勞資關係具有實質影響力者。故原告透過就系爭分割後之各公司間具實質影響力之地位及結果，以及留用之員工均未足30人之安排，造成實體上具同一性、但形式上卻形成4家不同法人格之公司，並於分割後旋即於同日公布相仿內容之公告，嗣逕自辦理原告美麗華公司與杏中、杏美、美杏等各該公司之勞資會議勞方代表選舉，剝奪參加人於系爭分割前，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，已如前述。

3.是以，原告以系爭函文拒絕提供參加人勞資會議會議紀錄，以及稱各該公司目前並無工會之行為，既屬基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後，逕自辦理勞資會議勞方代表選舉，否認並剝奪參加人於系爭分割前原得依法辦理勞資會議勞方代表選舉之事務、以及參加人於系爭分割前為原告美麗華公司企業工會之地位等，同一不當勞動行為認識之延續；且其拒絕提供該勞資會議記錄、以及稱各該公司目前並無工會之行為，不僅將使參加人無法直接協助其會員了解與其勞動條件及權益相關之勞資會議決議內容，亦可能致使工會會員或員工對於參加人之合法正當性產生懷疑。是以，被告認原告以系爭函文拒絕提供參加人工會勞資會議會議紀錄，以及稱各該公司目前並無工會之行為，構成工會法第35條第1項第5款不當影響、妨礙或限制工會活動之不當勞動行為，核屬於法有據。

㈥原裁決決定主文第4項關於應公告原裁決決定主文第1項部分為違法；原裁決決定主文第4項關於應公告原裁決決定主文第2項及第3項部分，於法並無違誤：

1.按勞資爭議處理法第51條規定之立法理由以：「……二、雇主違反工會法第35條第1項及團體協約法第6條所為之不當勞動行為，原則除得由中央主管機關課予罰鍰外，並得由裁決委員會為救濟命令課予雇主一定行為或不行為之義務，如雇主不遵守救濟命令，中央主管機關仍可予以處罰。針對此種非涉及私權之爭議所為之處分，性質上雖屬行政處分，惟鑑於不當勞動行為爭議之處理有其專業及迅速性考量，原則上仍依處理涉及私權紛爭之不當勞動行為裁決機制處理，爰於第1項規定，非涉及私權爭執不當勞動行為應準用之條文。三、考量不當勞動行為態樣眾多，排除其侵害之方式不一而足，難以窮盡列舉，爰於第2項規定裁決處分得限期令當事人為一定之行為或不行為。至當事

人違反此等行為或不行為之義務時，應依工會法修正草案第45條之處罰及97年1月9日修正公布團體協約法第32條第2項處罰。……五、針對非涉及私權爭議之不當勞動行為所為之裁決程序，……於第4項明定就此類型之裁決決定不服者，排除訴願程序，直接提起撤銷該裁決決定之行政訴訟，以資救濟。」可知，勞工因工會法第35條第1項規定所生爭議，得向中央主管機關申請裁決，中央主管機關應於收到裁決申請後召開裁決委員會並作成裁決決定，且賦予裁決委員會得為救濟命令之裁量（即同法第51條第2項規定得命當事人為一定行為或不行為之處分），關於是否作成救濟命令之考量，主要目的並不在於直接為個案中有關勞工終局權利之救濟保護，而旨在藉由具體矯正雇主對勞工權利事項所為不利決定，以迅速排除不當勞動行為，就受侵害勞工權益先予回復，俾利集體勞動關係得以繼續正常運作。

2.查原裁決決定主文第1項部分，既經認定係屬違法，原告訴請撤銷，為有理由，應予准許，已如前述。則原告依勞資爭議處理法第51條第2項作成之原裁決主文第4項關於命原告公告上揭主文第1項部分，因原裁決決定主文第1項應予撤銷而已失所附麗，原應併予撤銷，惟因該部分已公告並函送被告存查而執行完畢，已無回復原狀之可能，此為當事人所不爭執（本院卷第370頁），並有原告111年12月15日球場111121501號函存卷可佐（本院卷第363頁），是原告請求確認該部分為違法，為有理由；至於原裁決主文第4項關於命原告公告上揭主文第1項及第2項部分，核屬為矯正原告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作，核無濫用裁量之違法，是原告請求確認此部分為違法，為無理由。

七、綜上所述，原裁決決定主文第2項及第3項部分，經核於法並無不合，原告訴請撤銷，為無理由，應予駁回；而依勞資爭

議處理法第51條第2項作成之原裁決主文第4項關於命原告公告上揭主文第2項及第3項部分，經核於法亦無違誤，原告請求撤銷上揭主文第4項及確認該部分為違法，為無理由。又原裁決決定主文第1項，於法未合，原告訴請撤銷，為有理由，應予准許；而依勞資爭議處理法第51條第2項作成之原裁決主文第4項命原告公告上揭主文第1項部分，亦有違誤，原告請求確認該部分為違法，為有理由，爰判決如主文所示。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法均與本件判決結果不生影響，故不逐一論述，併此敘明。

九、據上論結，本件原告之訴為一部有理由、一部無理由，依行政訴訟法第104條、民事訴訟法第79條、民事訴訟法第85條第1項前段，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　8　　月　　24　　日

臺北高等行政法院第七庭

審判長法　官　林淑婷

法　官　羅月君

法　官　吳坤芳

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，向本院高等行政訴訟庭提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內補提理由書；如於本判決宣示或公告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（均須按他造人數附繕本）。

三、上訴未表明上訴理由且未於前述20日內補提上訴理由書者，逕以裁定駁回。

四、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49條之1第1項第3款）。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3項、第4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. 上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備法官、檢察官、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，上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備會計師資格者。 3. 專利行政事件，上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人者。
(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。	

中　　華　　民　　國　　112　　年　　8　　月　　24　　日

書記官　陳弘毅