

臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第六庭

114年度訴更一字第8號

114年11月6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）

被告 勞動部

代表人 洪申翰（部長）

訴訟代理人 鄭人豪律師

張志朋律師

參加人 陳妙香

詹慧玲

陳勤芳

參加人 臺灣勞動派遣產業工會

代表人 范森蘭

訴訟代理人 翁瑋律師

楊子敬律師

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，經本院108年度訴字第1823號判決後，再經最高行政法院111年度上字第503號判決廢棄發回，本院更為判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

第一審及發回前上訴審訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

01 壹、程序事項：

02 一、本件原告起訴後，參加人臺灣勞動派遣產業工會（下稱參加
03 人工會）之代表人於訴訟進行中由羅宛莉變更為范森蘭，並
04 具狀聲明承受訴訟（本院卷第97頁），應予准許。

05 二、本件原告及參加人陳妙香、詹慧玲（下稱詹君）、陳勤芳
06 （上述3位參加人，下合稱勞工參加人）經合法通知，皆未
07 於言詞辯論期日到場，查均無行政訴訟法第218條準用民事
08 訴訟法第386條所列各款情事，爰依被告及參加人工會之聲
09 請，由其一造辯論而為判決。

10 貳、實體事項：

11 一、事實概要：

12 (一)訴外人國立臺灣美術館（下稱國美館）長期將展覽現場（下
13 稱展場）所需勞務，外包予人力派遣或勞務外包廠商承攬，
14 勞工參加人分別自民國93年1月1日、96年7月1日、102年4月
15 9日起，遞於各年度由承包展場勞務廠商延續僱用，以該等
16 承包廠商所僱保全之名義，派駐於國美館擔任服務臺與展場
17 人員，並為107年度承包商即訴外人勤益國際保全股份有限
18 公司（下稱勤益公司）僱用，在國美館提供上述勞務。國美
19 館於107年11月間辦理次（即108）年度展覽現場保全（警衛
20 勤務）之勞務採購（下稱系爭勞務採購），勞工參加人認系
21 爭勞務採購未循往例，將勞工在國美館工作之年資全數計入
22 特別休假（下稱特休）年資，並變更諸多勞工勞動條件內
23 容，乃偕同其他展場勞工，一同加入參加人工會，並委由參
24 加工會於同年12月3日對國美館及勤益公司提出勞資爭議
25 調解，請求國美館於系爭勞務採購招標文件派駐人員之人數
26 及名單應比照107年，並保留特休年資累積併計，另應同意
27 給予年終獎金1個月之勞動條件，且不得以開口契約方式僅
28 僱用最低人力等事項（下稱系爭勞資爭議事項）。

29 (二)嗣原告於系爭勞務採購得標後，並於107年12月18日在國美
30 館地下1樓之現場人員休息室舉辦說明會，勞工參加人及其
31 他實際於國美館提供勞務之展場勞工均受邀參與；原告之倉

01 中興協理（下稱倉協理）於說明會中公開表示：108年度由
02 原告承攬國美館展場保全業務，承攬契約時間自108年1月1
03 日至同年5月31日，人力需求為定期人力27位、不定期人力7
04 位，現有人員若通過安全查核無特殊狀況，可予沿用無須面
05 試，由原告決定任用等情。另系爭勞資爭議事項於107年12
06 月26日進行調解，參加人工會與勤益公司成立調解，內容包
07 括勤益公司同意各計給勞工參加人資遣費及特休未休工資，
08 並給予其等107年12月31日非自願離職之證明；與國美館部
09 分，則未成立調解。

10 (三)倉協理於107年12月26日中午，在國美館員工休息室內，表
11 示要抽出勞工參加人之人事資料，並於同日退還參加人陳妙
12 香及詹君之人事資料袋（下稱系爭行為一）；復於107年12
13 月27日下午4時55分，向勞工參加人表示「就不要辦公室裡
14 再談這件事情」、「我是希望進來就是乾乾淨淨的」、「你
15 那個工會到時候又發函，到時候會很麻煩」等言論（下稱系
16 爭行為二）。勞工參加人及參加人工會以原告所屬倉協理之
17 系爭行為一、二涉有工會法第35條第1項第1款、第2款及第5
18 款之不當勞動行為，於108年3月22日申請（下稱系爭申請）
19 裁決，經被告所屬不當勞動行為裁決委員會（下稱裁委會）
20 作成108年8月30日不當勞動行為裁決決定（下稱原裁決），
21 主文：「確認原告倉協理系爭行為一構成工會法第35條第1
22 項第1款及第5款之不當勞動行為。確認原告倉協理系爭行為
23 二構成工會法第35條第1項第1、2及5款之不當勞動行為。申
24 請人其餘請求駁回。」原告不服原裁決對其不利部分，提起
25 行政訴訟，經本院108年度訴字第1823號判決（下稱前判
26 決）：「原裁決主文第1項及第2項均撤銷。」被告不服，提
27 起上訴，經最高行政法院111年度上字第503號判決（下稱發
28 回判決）廢棄前判決，發回本院更為審理。

29 二、原告主張及聲明：

30 (一)主張要旨：

- 01 1. 關於參加人陳勤芳部分：因其知悉國美館之新招標勞動條件
02 惡化，且原告勞動契約條件並未如其之訴求，因此其約於10
03 7年12月25日向倉協理明確表示不願受雇於原告，此有其於
04 裁委會第3次調查會議時之陳稱可證。倉協理自始至終均係
05 因其表示不願受僱而尊重其意願未予雇用，與其是否參加工
06 會活動無涉，原裁決未審酌及此，顯有違誤。又其自始均未
07 繳交人事資料予原告，倉協理又如何抽取，足見原裁決主文
08 第1項所示倉協理表示要抽出其人事資料等語，當係倉協理
09 口誤。
- 10 2. 關於參加人陳妙香部分：由其所提出107年12月27日下午4時
11 55分勞工參加人與倉協理對話之錄音譯文（下稱系爭對話錄
12 音譯文）可知，倉協理於107年12月26日退還其人事資料袋
13 前，仍不斷與其溝通協調其受僱之意願，然其係因其個人因
14 素考量而拒絕受僱，倉協理獲知其意願後，仍向其表示如其
15 嗣後改變受僱意願，原告仍願意僱用，倉協理自始即無拒絕
16 僱用其之意，反係知悉其不願受僱後，仍不斷表達僱用之
17 意。
- 18 3. 關於參加人詹君部分：因參加人詹君之前值勤狀況未達任用
19 標準，經倉協理考核評估後確認，此本屬原告僱用之裁量權
20 限，原裁決未審酌及此，逕以原告未提出參加人詹君不適用
21 事證，即認原告係因參加人詹君參與參加工會活動而不予
22 僱用云云，顯係任意倒果為因，並侵害原告之僱用裁量權，
23 顯有違誤。
- 24 4. 倉協理所欲表達乃勞工參加人與勤益公司間勞動契約為不定
25 期契約，需勞工參加人為終止之意思表示始生終止之效力，
26 原告為遵期於107年12月31日前向國美館確認僱用名單以投
27 保勞健保，始陳稱欲抽出參加人陳妙香及詹君之人事資料
28 （參加人陳勤芳為口誤，因其自始不存在如何抽取），並非
29 擔憂其等勞資爭議影響僱用後對原告之影響，是原裁決未審
30 酌及此，顯有違誤。

01 5. 參加人工會於裁委會裁決調查時亦自承國美館107年12月間
02 之展場人員包含勞工參加人在內，共有6人加入參加人工
03 會，則除本件勞工參加人外，尚有同為加入參加人工會之另
04 外3人為原告所僱用，若原告確如原裁決所稱係因勞工參加
05 人加入參加人工會而不予僱用云云，何以原告就同樣加入參
06 加人工會之另3人仍予以僱用，豈非矛盾？原裁決就此相同
07 原因事實卻為不同之認定，亦有違誤等語。

08 (二)聲明：原裁決主文第1、2項均撤銷。

09 三、被告答辯及聲明：

10 (一)答辯要旨：

11 1. 依照發回判決意旨，原告為系爭勞務採購之雇主，勞工參加
12 人則為尋求此等工作機會之勞工，原告以勞工參加人參與工
13 會活動為由而拒絕僱用，並對勞工參加人以不加入工會作為
14 僱用條件，自有工會法第35條第1項第1款、第2款及第5款規
15 定之適用。又系爭勞資爭議事項目的乃勞工參加人及參加人
16 工會希望國美館於辦理系爭勞務採購時，應要求得標廠商於
17 僱用勞工時符合一定之僱用人數及相關勞動條件。故原告既
18 為系爭勞務採購之得標廠商，系爭勞資爭議事項當屬與原告
19 至為相關之工會活動。參加人工會於107年12月24日即寄發
20 派遣工字(107)第107122401號函（下稱系爭警告函）予原
21 告，標明勞工參加人之姓名，並表明請原告勿對勞工參加人
22 為歧視及不利待遇等情，倉協理既自承代表原告處理系爭勞
23 務採購契約事務，對參加人工會寄給原告之系爭警告函內容
24 顯然明知。雖原告於前判決審理時曾具狀表明，除勞工參加
25 人外，不知其他有何員工加入參加人工會，並請求參加人工
26 會提出107、108年度會員名單，以供其核對等情；然倉協理
27 於裁委會調查時亦自承：其為系爭行為一就是因為勞工參加
28 人在勞資爭議中等語，且於107年12月27日為系爭行為二之
29 言論。綜上，足見倉協理為系爭行為一、二前已明確知悉勞
30 工參加人為參加人工會之會員，並透過參加人工會提出系爭
31 勞資爭議事項，及積極參與促使原告維持有利於展場勞工勞

01 動條件之工會活動；原告在明知上情的情況下，系爭行為
02 一、二顯然具針對性，且具不當勞動行為之動機與認識。

03 2. 系爭行為一核屬拒絕僱用，構成工會法第35條第1項第1、5
04 款之不當勞動行為：

05 (1) 倉協理於裁委會調查時已明確表示：「26日是因為館方人事
06 請我們確認留用情形，中午的時候還在勞資協商，勞資協商
07 尚未結束，抽出勞工參加人之人事資料就是因為他們在勞資
08 爭議中」等語，並於系爭錄音譯文提及：「她站在這個地
09 點。我資料袋還給她之前有跟他做最後一次確認。」、「因
10 為我昨天特地跑過來。然後到那邊。去把資料袋還給妳
11 們……」等語，復於裁委會調查時亦自承：「（請問您總共
12 抽出幾名員工的資料？）我只抽出2個。參加人陳勤芳是自
13 己沒有放資料袋。」等語，足認倉協理顯然就是於知悉勞工
14 參加人為參加人工會會員且有參加系爭勞資爭議事項之工會
15 活動，進而作出系爭行為一，足認原告具有不當勞動行為之
16 動機與認識，並有不予僱用勞工參加人之意，核屬拒絕僱用
17 之行為，構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為。

18 (2) 勞工參加人與勤益公司間之系爭勞資爭議事項，均不礙其等
19 自108年度起改受僱於原告。甚且，參加人陳勤芳於107年12
20 月27日上午10時48分以簡訊（下稱系爭簡訊）向倉協理表示
21 其與勤益公司間之關係業已結束，倘倉協理純係因勞工參加
22 人與勤益公司之勞資關係不明，則應會在參加人陳勤芳陳明
23 上情後予以聘僱，但原告仍舊拒絕聘用勞工參加人，益見原
24 告所辯顯為推託之詞，實不足採。

25 (3) 為改善勞資條件，勞工參加人於107年12月間委由參加人工
26 會向國美館、勤益公司就系爭勞資爭議事項進行調解，卻因
27 此受到原告於107年12月26日拒絕僱用，將使有意爭取更佳
28 工作條件之派遣員工，恐擔心受到拒絕僱用或其他不利待
29 遇，而生不敢加入工會組織或參加工會活動之寒蟬效應，甚
30 且系爭行為一事後有引起同事私下提出討論，可見該行為亦
31 對其他同事產生心理上之影響，對參加人工會之組織或活

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。

3. 系爭行為二構成工會法第35條第1項第1、2、5款之不當勞動行為：

(1) 勞工參加入委由參加入工會於107年12月間提出系爭勞資爭議事項，已於107年12月26日下午與勤益公司達成調解，參加入陳勤芳遂以系爭簡訊通知倉協理：「倉協理，早。我是昨日您強調勞工參加入的人事資料要抽起來的勤芳，打擾了。昨日與勤益公司的勞務協商會議已結論出將於月底與勤益公司中止僱傭關係。故協理要收回人事資料予以聘用被抽出的勞工參加入了嗎？盼回覆」等語，系爭簡訊內容係指要交人事資料之意。倉協理於當日收受系爭簡訊後，同日下午先與參加入陳勤芳討論系爭簡訊所提聘用之事，兩人旋即共同步行至國美館內，再與參加入陳妙香、詹君併同討論聘用之事，可見倉協理同日下午已可認知到勞工參加入均有於系爭勞資爭議事項調解結束後向原告請求聘用之意。倉協理於系爭錄音譯文表示：「（歐！他們開會是跟那個公司跟那個工會開。）重點是你們當事人（即勞工參加入），他們（即參加入工會）是受託的嘛。一樣同樣的道理嘛。」等語，綜合以觀，堪認倉協理於同日下午向勞工參加入為拒絕僱用之系爭行為二時，已知悉勞工參加入為參加入工會之會員，並透過參加入工會提出系爭勞資爭議事項進行調解。倉協理知悉上情卻仍向勞工參加入作出系爭行為二，而倉協理於裁委會調查時亦表示「其目的是不希望每天都在談勞資糾紛、是否加入工會」等語，足見系爭行為二明確帶有要求勞工參加入不得再提出系爭勞資爭議事項調解或不得參加參加入工會活動始願僱用之意涵，並以此為由拒絕僱用參與參加入工會活動之勞工參加入，核屬拒絕僱用之不當勞動行為，構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為。

(2) 系爭行為二帶有要求勞工參加入不得提出系爭勞資爭議事項或不得參加參加入工會活動始願僱用之意涵，將造成勞工未

01 能參與工會活動，而有礙勞工團結權之行使，亦將使有意爭
02 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
03 利待遇，而生不敢加入工會組織或參加工會活動之寒蟬效
04 應，對參加工會之組織或活動，要難謂無不當影響、妨礙
05 或限制，故構成工會法第35條第1項第2、5款之不當勞動行
06 為。

07 4. 原告所辯，均不足採：

08 (1)原告辯稱其仍僱用其他3位加入參加工會之會員，故無針
09 對性云云。然原告僅是在不知其他3位為何人的情況下，方
10 無從為不當勞動行為，並非無不當勞動行為之動機。原告在
11 收受參加工會107年12月24日函後，已明知勞工參加工會
12 參加工會會員，倉協理所為系爭行為一、二，顯然均係針
13 對勞工參加工會因參與參加工會活動及其工會會員身分所
14 為。

15 (2)原告為系爭行為一、二時，從未表示係因為參加工會陳勤芳、
16 陳妙香無工作意願因此未予僱用，反之，原告乃明確以勞工
17 參加工會參與參加工會活動及其工會會員身分，作為拒絕僱
18 用之理由。故原告辯稱係因參加工會陳勤芳、陳妙香無工作意
19 願，故未予僱用云云，顯不可採。

20 (3)原告辯稱由於受僱人員已經在107年12月26日確定，故無法
21 因參加工會陳勤芳以系爭簡訊表示願意受僱而予以聘用云云，
22 然國美館110年2月18日函覆前審：「原告於107年12月26日
23 口頭表示，108年1月1日將派駐國美館履約之27名人力，尚
24 缺5名未備妥」等情，可知原告並未確認僱用人員，也無所
25 稱已補足人力而無法因參加工會陳勤芳表示願意受僱而僱用之
26 情事。倉協理於107年12月27日既表示：「看我的新人是不
27 是抽出來一個」等語，更證明僱用人員仍未確定。原告一方
28 面主張無法因參加工會陳勤芳表示願意受僱而再予僱用，另方
29 面又表示可將新人抽出，顯見原告主張前後矛盾，主張自不
30 可採。

01 (4)證人即勞工參加人之督考人員劉金綢於裁委會調查時證稱：
02 勞工參加人並無不適任之情形等語，可見參加人詹君客觀上
03 根本沒有工作態度不佳之情事。且倉協理亦於裁委會調查時
04 明確指出：抽出勞工參加人之人事資料就是因為他們在勞資
05 協議中等語，可見原告根本沒有考慮參加人詹君之工作能力
06 或者工作態度。故原告辯稱係因參加人詹君工作態度不佳，
07 方不予僱用云云，僅係事後狡卸之詞，要無可採。

08 (二)聲明：原告之訴駁回。

09 四、參加人主張及聲明：

10 (一)主張要旨：

11 原告明顯已確知勞工參加人為參加人工會之會員，並共同透
12 過參加人工會提起系爭勞資爭議事項調解，後續勞工參加人
13 即收到不僱用之通知，且收到不僱用通知之勞工參加人均為
14 參加人工會會員，顯見原告為不僱用勞工參加人之決定時，
15 明顯具有不當勞動行為之認識。又倉協理於107年12月27日
16 表示「就不要辦公室裡再談這件事情」、「你那個工會到時
17 候又發函，到時候會很麻煩」等語，其意思即是不要再談參
18 加工會的事，會為原告帶來很多困擾，並且觀其前後說詞
19 之脈絡，即帶有拒絕僱用之意，故系爭行為二即係針對參加工會、勞工參加人所為之工會活動，為「拒絕僱用」之不利利益待遇，屬於工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為；而關於倉協理所表示之「我是希望進來就是乾乾淨淨的」等語，其言下之意即在於原告不希望聘用具有參加工會會員身分之人，形同以不加入參加工會作為僱用條件，即構成工會法第35條第1項第2款之不當勞動行為。參加人詹君表示因其加入參加工會，始遭原告堅持不續聘，經多方協助無效，期盼能重返原單位工作。

28 (二)聲明：原告之訴駁回。

29 五、上開事實概要欄所述之事實，業經兩造及參加人分別陳明在
30 卷，並有系爭申請（原裁決卷第1至3頁）、原裁決書（原裁
31 決卷第242至293頁）、系爭警告函（原裁決卷第23至24

頁）、107年12月26日臺中市政府勞工局勞資爭議調解紀錄（原裁決卷第77至79頁）、系爭簡訊（原裁決卷第73）、系爭對話錄音譯文（原裁決卷第70至72頁）、裁委會108年6月6日第1次調查會議紀錄（原裁決卷第25至34頁）、108年6月20日第2次調查會議紀錄（原裁決卷第80至87頁）、108年7月25日第3次調查會議紀錄（原裁決卷第99至116頁）、108年8月20日第4次調查會議紀錄（原裁決卷第189至198頁）、108年8月30日詢問會議紀錄（原裁決卷第214至232頁）、裁委會108年8月30日第382次會議紀錄（原裁決卷第233至235頁）等在卷可參，堪信屬實。

六、本院之判斷：

(一)以提供從屬性勞務（下稱勞動）換取對價工資而求取工作機會之個別勞工，相對於提供勞動工作機會之雇主，為經濟現實上之弱勢，惟勞工藉由憲法上所保障結社自由之基本權利（學理稱之為「同盟自由」）的行使，組織工會展現其同盟團結力量，即得與具相對優勢地位之雇主相抗衡，藉此改善其勞動、經濟與生活條件。國家對工會之成立、組織及活動予以適當保護，就在落實憲法第153條第1項保護勞工之社會安全基本國策。而工會法是為促進勞工團結，提升勞工地位及改善勞工生活而制定（同法第1條參照），同法第35條第1項第1、2、5款：「（第1項）雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：一、對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。二、對於勞工或求職者以不加入工會或擔任工會職務為僱用條件。……五、不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。」勞資爭議處理法第51條第1、2項：「（第1項）基於工會法第35條第1項……所為之裁決申請，其程序準用第39條、第40條、第41條第1項、第43條至第47條規定。（第2項）前項處分並得令當事人為一定之行為或不行為。」上述工會法第35條及勞資爭議處理法第51條有關不當勞動行為禁止及其裁決機制之立法目的，在避免

01 雇主或代表雇主行使管理權之人（下同稱雇主）以其經濟優
02 勢地位，對於勞工行使法律所賦予之團結權、團體協商權及
03 集體爭議權時，採取反工會組織及相關活動之不當勞動行
04 為，並透過不當勞動行為裁決機制，除對於具體個案認定是
05 否構成不當勞動行為外，尚藉命當事人為一定行為或不行為
06 之救濟命令，俾迅速排除不當勞動行為，回復集體勞動關係
07 之正常運作。而此等對於工會之成立、組織或活動予以適當
08 保護的法律，即上述憲法保護勞工基本國策之體現。依此，
09 工會法第35條第1項第1款所禁止之不當勞動行為，當包括提
10 供勞動工作機會之雇主，對於尋求此等工作機會之勞工，因
11 其組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，即
12 予拒絕僱用之情形。又雇主對勞工為不利待遇以妨礙勞工作
13 行使團結權的不當勞動行為，應綜合具體個案情形，視雇主對
14 勞工所為之不利待遇，對工會之成立、組織或活動可能之影
15 響，以判斷是否達支配與介入工會組織與行動的程度。再勞
16 雇雙方行使權利及履行義務，均應本於誠實信用原則為之，
17 方足以調合雙方法益之衡平，建構符合法規範之集體勞資關
18 係。是以，雇主之行為是否構成不當勞動行為，應依勞資關
19 係脈絡，綜合一切客觀情狀為判斷。

20 (二)經查，勞工參加人分別自93年1月1日、96年7月1日、102年4
21 月9日起，即遞於各年度由承包國美館展場勞務廠商延續僱
22 用，以該等承包廠商所僱保全之名義，派駐於國美館擔任服
23 務臺與展場人員，107年度為當年度承包商勤益公司所僱
24 用，勞工參加人為爭取108年度系爭勞務採購承包商所僱用
25 展場勞工之勞動條件，偕同其他展場勞工加入參加工會，
26 委由參加工會於107年12月3日對國美館及勤益公司申請系
27 爭勞資爭議事項之調解；嗣系爭勞務採購由原告得標後，於
28 107年12月18日在國美館舉辦招募說明會，由原告之倉協理
29 向在場含勞工參加人在內之展場勞工公開說明，108年度由
30 原告承攬展場保全業務後，現有人員若通過安全查核無特殊
31 狀況，無庸面試即可予沿用。之後，系爭勞資爭議事項於10

7年12月26日進行調解，參加人工會與勤益公司成立調解，內容包括勤益公司同意各計給勞工參加人資遣費及特休未休工資，並給予其等107年12月31日非自願離職之證明。當日中午倉協理即在國美館員工休息室內，向在場勞工表示要抽出勞工參加人之人事資料，並於同日退還參加人陳妙香及詹君之人事資料袋（即系爭行為一），復於翌（27）日向勞工參加人表示「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（即系爭行為二）等情為兩造所不爭執，且有相關證據附卷可稽，堪以認定。依此可知，原告為系爭勞務採購之得標廠商，而為提供108年度國美館展場勞動工作機會之雇主，然勞工參加人則為遞各年度由承包國美館展場勞務廠商所延續以該等承包廠商所僱保全之名義，歷年派駐於國美館擔任服務臺與展場人員。況查，系爭勞資爭議之調解申請，雖是勞工參加人及參加人工會對國美館及勤益公司所提出，但關於勞動條件之爭議，乃要求國美館應於系爭勞務採購之招標文件內，對派駐人員之人數及名單應比照107年，不得以開口契約方式僅僱用最低人力，且勞工前於其他承包商受僱期間所累積之特休年資均應予併計，並應同意給予年終獎金1個月（原裁決卷第20頁），此等請求均是為使國美館將之列為系爭勞務採購契約內容，以資拘束得標廠商採為108年度僱用展場勞務所需勞工時之僱用人數及相關勞動條件；甚且，參加人工會於系爭勞資爭議事項調解申請書所載請求事項，並未列載其與勤益公司所需調解之勞資爭議內容。足見，參加人工會提出系爭勞資爭議事項調解之工會活動，實質上與108年度得標廠商即原告如何僱用包含勞工參加人在內展場勞工至為相關甚明。準此可知，原告既然為提供108年度國美館展場勞動工作機會之雇主，勞工參加人為尋求此等工作機會之勞工，且歷年派駐於國美館擔任服務臺與展場人員，依上述原告與勞工參加人之勞資關係脈絡，原告倘有因勞工參加人加入參加人工會之組織及活動

而予拒絕僱用，並對此等求職勞工以不加入工會為僱用條件，且若此等對勞工所為不利待遇或僱用條件對工會之組織或活動可能之影響，已有支配、介入工會組織或行動之程度者，即該當工會法第35條第1項第1款、第2款、第5款之不當勞動行為。

(三)觀諸系爭警告函（原裁決卷第23至24頁）已詳載，勞工參加人之姓名及身分證末4碼，使原告可辨識勞工參加人為參加人工會之會員，更告知勞工參加人歷年受僱於國美館勞務採購案之各得標廠商，均足勝任展場派駐人員工作無疑，亦已參加原告於107年12月18日舉辦之招募說明會，有應徵派駐國美館人員職務之意願，並敬告原告，勿因勞工參加人為參加人工會之會員，即違反就業服務法第5條、工會法第35條（第1項第1款）等規定，對之歧視或為不利待遇，並據參加人工會會員表示，表明其對於原告於107年12月18日告知未來僱用派駐國美館人員，特休日數不納入先前受僱於其他承包商之年資，有惡化派駐勞工勞動條件情形，請原告慎思之關切等情；又徵諸倉協理既自承負責原告於臺中地區之營運管理，並代表原告處理國美館系爭勞務採購契約事務，衡情應會知悉系爭警告函內容，足見倉協理在107年12月26日為系爭行為一以前，至少已明確知悉勞工參加人有加入參加人工會，並積極參與促使原告維持有利於展場勞工勞動條件之工會活動等情；再觀倉協理於107年12月26日為系爭行為一之「表示要抽出勞工參加人之人事資料」，並於同日退還參加人陳妙香及詹君之人事資料袋後，參加人陳勤芳於翌日（即27日）上午1時48分即以系爭簡訊（原裁決卷第73頁）通知倉協理：「倉協理，早。我是昨日您強調勞工參加人的人事資料要抽起來的勤芳，打擾了。昨日與勤益公司的勞務協商會議已結論出將於月底與勤益公司終止僱傭關係。故協理要收回人事資料予以聘用被抽出的勞工參加人了嗎？盼回覆。」等情，可知勞工參加人仍持續向倉協理表達願意受僱原告之意願，及其等與勤益公司將於12月底終止僱傭關係。

然而，依系爭對話之錄音譯文（原裁決卷第70至72頁）顯示，勞工參加人陳勤芳問：「你說當初沒有收我們的資料，是因為我們跟勤益公司那邊的僱傭關係還沒結束嗎？」倉協理回以：「對啦！可是當下講完了以後，我隔天就派人進來……」、「你們跟勤益公司簽了嗎」、「我問你一件事情，這個結果怎麼樣」等情，足見倉協理乃藉勞工參加人與勤益公司間之僱傭關係未結束而為系爭行為一之退還參加人陳妙香及詹君之人事資料袋，實則係因勞工參加人加入參加人工會與勤益公司間之系爭勞資爭議事項，而不欲僱用勞工參加人；遑論，倉協理所為系爭行為二之「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，益徵原告因勞工參加人加入參加人工會之組織及活動而予拒絕僱用，並對勞工參加人以不加入參加人工會為僱用條件，且對勞工參加人僱用與否已對參加人工會之組織或活動產生支配、介入之程度。至原告所稱倉協理為系爭行為一、二，係為向國美館及早確定派駐人力，故表示要抽出勞工參加人之人事資料，並無拒絕僱用之意；及其系爭行為二之言論，係鼓勵勞工參加人盡速釐清雙方勞雇關係，以利原告為僱用之準備，核與勞工參加人加入參加人工會組織及活動無關，即不可採。

(四)又證人即勞工參加人之督考人員劉金綢於裁委會108年8月20日第4次調查會議之證述（原裁決卷第189至195頁）：其從92年12月至107年12月底退休前任職於國美館，其為勞工參加人的督考人員，所以對勞工參加人的表現是滿意的等語，可見不獨參加人詹君並無原告所指工作態度不佳之情事，其餘勞工參加人亦無工作態度不佳情形。故原告稱係因參加人詹君工作態度不佳，方不予僱用云云，洵無可採。

七、綜上所述，原告所訴各節，均非可採，原裁決關於主文第1、2項之決定並無違誤，原告徒執前詞，訴請判決如其聲明所示，為無理由，應予駁回。

八、本件事證已臻明確，兩造及參加人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，附此敘明。

九、結論：本件原告之訴為無理由，判決如主文。

中 華 民 國 114 年 12 月 11 日

審判長法官 侯志融

法官 黃子濊

法官 傅伊君

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。

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 114 年 12 月 11 日

03

書記官 方信琇