臺灣臺北地方法院行政訴訟判決

109年度簡更一字第19號

原　　告　佳福育樂事業股份有限公司

代　表　人　陳韻如（董事長）

訴訟代理人　陳冠諭律師

複　代理人　宋雲揚律師

被　　告　勞動部

代　表　人　許銘春（部長）

訴訟代理人　陳炎琪律師

上列當事人間工會法事件，原告不服行政院107年11月19日院臺訴字第1070209962號訴願決定，提起行政訴訟，經本院108年度簡字第17號行政訴訟判決駁回原告之訴，復經原告提起上訴，前經臺北高等行政法院以108年度簡上字第188號判決將本院108年度簡字第17號行政訴訟判決廢棄發回本院審理，本院判決如下：

主　文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、事實概要：原告於民國106年11月16日張貼公告，表示如附表所示之葉孟連等14人非原告僱用員工，亦未與原告繼續簽立委任契約，原告與該等人員間無任何法律關係，請葉孟連等14人於同年月17日前將私人物品搬離球場，同年月18日起不得進入球場（簡稱系爭行為）。嗣勞動部不當勞動行為裁決委員會（簡稱不當勞動裁決委員會）於107年5月4日以106年勞裁字第69號裁決決定（簡稱系爭裁決）確認原告於附表所示時間之系爭行為，乃解僱葉孟連等14人而構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為。被告以原告於附

表所示時間解僱葉孟連等14人，經不當勞動裁決委員會以系爭裁決認定構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為，依同法第45條第1項、行政罰法第18條第1項等規定，以107年7月3日勞動關1字第1070127286號裁處書（即本件原處分）對原告裁處罰鍰新臺幣（下同）9萬元。原告不服，遞經行政院駁回訴願，乃提起行政訴訟，經本院108年度簡字第17號行政訴訟判決駁回原告之訴，復經原告提起上訴，前經臺北高等行政法院以108年度簡上字第188號判決將本院108年度簡字第17號行政訴訟判決廢棄發回本院審理。

二、本件原告起訴主張原告是否構成工會法第35條第1項第1、5款之「解僱」及「妨礙工會活動」等行為，端視原告與葉孟連等14人是否具有僱傭關係，而此尚待本院民事庭以107年度重勞訴字第13號、107年度重勞訴字第52號確認僱傭關係存否之訴審認，被告所屬不當勞動裁決委員會於另案終局裁判前，不得率認原告與葉孟連等14人間為僱傭契約，進而判斷是否構成不當勞動行為，故被告不得逕以工會法第45條第1 項規定對原告裁罰。縱認被告得不待另案判決，逕以原處分裁罰，惟因原告始終認定原告與葉孟連等14人間屬委任契約關係，另案亦尚在繫屬中尚未確定，原告主觀上無從預見雙方屬僱傭關係而有不當勞動行為規範之適用，原告自無違反工會法第35條第1項第1、5款、第45條第1項規定之故意或過失，被告不得以違法之系爭裁決作為裁罰原告之依據等語，並聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

三、被告則以本件被告不當勞動裁決委員會已依法定程序辦理，並綜合考量卷內資料、調查相關事證，給予原告適當陳述意見之機會，而原處分所依據之系爭裁決業於107年5月24日送達原告，經原告依勞資爭議處理法第51條規定提起行政訴訟，依行政程序法第110條第3項規定，系爭裁決未經行政法院撤銷前，仍屬有效且合法之行政處分，被告依工會法第45條第1項、行政罰法第18條第1項規定對原告裁罰，並無違法或不當，是原告之訴無理由，應予駁回等語置辯，並聲明：

原告之訴駁回。

四、本院之判斷：

（一）按「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。五、不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」，工會法第35條第1項第1款、第5款分別定有明文。次按，基於工會法第35條第1項及團體協約法第6條第1 項規定所為之裁決申請，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，勞資爭議處理法第51條第1項規定甚明。參諸勞資爭議處理法第51條之立法理由，明載：「…二、…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」，足見不當勞動裁決委員會就工會法第35條第1 項「未涉及私權之不當勞動行為」所為之裁決，具有行政處分之性質甚明。

（二）另按行政程序法第110條第3、4項規定「（第3項）行政處分未經撤銷、廢止，或未因其他事由而失效者，其效力繼續存在。（第4項）無效之行政處分自始不生效力」，可知行政處分除非具有無效之事由而自始不生效力外，於未經撤銷、廢止或未因其他事由而失其效力前，其效力繼續存在，原處分機關以外之國家機關，包括法院，除非是有權撤銷機關，均應尊重該行政處分，並以之為行為之基礎，此即所謂「行政處分之構成要件效力」。是以，一有效行政處分（前行政處分）之存在及其內容，成為作成他行政處分（後行政處分）之前提要件時，後行政處分即應以前行政處分為其構成要件作為決定之基礎。當事人如以後行政處分為訴訟客體，提起行政訴訟，具有構成要件效力之前行政處分非訴訟客體，其合法性即非受訴行政法院

審理之範圍，否則不啻就已具形式確定力之前行政處分重啟爭訟程序，而有害於法秩序之安定（最高行政法院107年度判字第272號判決意旨、最高行政法院102年度9月份第2次庭長法官聯席會議決議參照）。

（三）經查，本件原告前經不當勞動裁決委員會以系爭裁決確認原告於附表所示時間解僱附表所示人員之行為，構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為乙節，有系爭裁決1份可稽（見本院108年簡字第17號卷1第105-197頁），而系爭裁決具有行政處分之性質，已如前述，原告對系爭裁決提起行政訴訟，並經臺北高等行政法院以107年度訴字第839號判決駁回原告之訴，亦有判決在卷為憑（見本院108年簡字第17號卷2第355-409頁）。而工會法第45條第1項既規定「雇主或代表雇主行使管理權之人違反第35條第1項規定，經依勞資爭議處理法裁決決定者，由中央主管機關處雇主新臺幣3萬元以上15萬元以下罰鍰」，可知被告作成原處分，乃以有效之系爭裁決為構成要件之一，而原告雖曾就系爭裁決提起行政訴訟（臺北高等行政法院107年度訴字第839號），原告之訴業經臺北高等行政法院駁回在案之事實，業已前述。是工會法第45條第1項規定既針對原告是否有違反工會法第35條第1項第1款、第5款規定之行為，明文以系爭裁決作為裁罰之依據，而系爭裁決復未經撤銷、廢止，或有其他失效或無效情由，系爭裁決之存在及其內容，即拘束被告而對於原處分有構成要件效力，且系爭裁決非本件訴訟標的，其合法性確亦不在本院所審酌範圍，原則上本院當予以尊重。故原告有違反工會法第35條第1項規定，經系爭裁決決定之情事，符合工會法第45條第1項之要件。被告依工會法第45條第1項規定，對原告裁處罰鍰9萬元，核無違誤。是系爭裁決對原告處分存在構成要件效力，及系爭裁決內容既已認定原告有違反工會法第35條第1項第1款、第5款規定之客觀行為，關於原告仍爭執系爭裁決是否合法等事項，

即不在其審查範圍內，原告仍指摘原處分就此有違法，並無理由。

（四）原告與如附表所示之葉孟連等14人間是否有勞動契約法律關係？

1. 按勞動基準法、勞工保險條例及勞工退休金條例等相關勞動法令，有其保護弱勢勞工權益之特殊政策目的，以符憲法第142條及憲法增修條文第10條第8項所揭櫫「民生主義國家」之基本國策及「社會福利國家」之原則，與國民政府於18年11月22日所制訂公布之民法「債編」第2章「各種之債」第7節「僱傭」之規定，其規範目的尚非相同，兩者用語亦非完全一致，縱部分用語相同，其概念內涵亦非完全相同。是於正確解讀相關勞動法令所規定「勞動契約」之內涵時，自無從僅由民法所規定僱傭契約之概念加以理解，亦即民法之僱傭契約及勞動基準法等勞動法令之勞動契約，固均屬於勞動契約，惟勞動契約不以民法所規定之僱傭契約為限，凡關於勞務給付之契約，其具有從屬性勞動之性質者，縱兼有承攬、委任等性質，仍應認屬勞動契約。且關於勞動基準法上勞動契約之認定，參酌25年12月25日公布但未施行之勞動契約法第1條規定之立法意旨，足知勞工在從屬關係下為雇主提供勞務，而此一從屬性乃勞動契約之特徵。一般學理上亦認勞動契約當事人之勞工，具有下列特徵：⑴人格從屬性，即受雇人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務；⑵親自履行，不得使用代理人；⑶經濟上從屬性，即受雇人並不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動；⑷納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態。勞動契約之特徵，即在此從屬性；基於保護勞工之立場，一般就勞動契約關係之成立，均從寬認定，只要有部分從屬性，即應成立（參見最高法院81年度台上字第347號判決要旨）。亦即有關勞動契約之認定，應從「從屬性」觀點判斷，此屬勞工概念之核心範圍，對

於提供勞務者之工作時間、地點、具體種類，如契約具有單方決定權限（指示權），且對之擁有懲戒權限，而勞務提供亦具有專屬性；另其他輔助的參考標準，包括「納入企業生產組織之內」、「與同僚基於分工合作之狀態」、「承擔企業經營風險」、「社會保護必要性」、「經濟上從屬性」，以及其他相關之形式標準（如有無代扣繳勞健保費）均屬之。蓋勞工與雇主間具有使用從屬及指揮監督之關係，其非僅限於僱傭契約，關於勞務給付之契約，其具有從屬性勞動性質者，縱兼有承攬、委任等性質，自應屬勞動契約，就有關僱傭、承攬、委任性質部分，適用各別法律關係，以為勞工權益之保護。

2. 查原告經營幸福高爾夫球場，而如附表所示之葉孟連等14人為服務於幸福高爾夫球場之桿弟乙節，為兩造所不爭執之事實。參酌卷附「幸福高爾夫球場桿弟簽到簿」（106年勞裁字第69號案卷2第432-500頁），可認幸福高爾夫球場桿弟之工作型態，其有上下班簽到制度，互核卷附「班表區～閒雜人勿入」群組對話紀錄，經記載原告職員即94年9月至106年8月擔任原告桿弟主任林玉惠（見本院108年簡字第17號卷2第189頁本院107年簡字第160號事件言詞辯論筆錄證人林玉惠證述內容）公佈（告）：「自即日起，凡漏班請於漏班當日自動報備主管，若隱匿事實超過三天仍未報備，經查獲屬實則停班處分，以示懲戒」、「上圖是北7果嶺，為何拔完草，沒有復原，這樣客人真不知該怎麼推了，客人罵死了，請負責的人去踏平它，以此例告之。往後拔完草卻不踏平它，讓客人觀感更差等同沒拔，甚至更慘，如有客人投訴，就直接開罰」、「80明休，自此刻起，今日不再接受明日請休」、「以後加9洞一定在過…回來出發站報備，向…詢問價錢告知客人，取得客人許可，並得到出發站指派區域，方可前往，違者一律以違規處分」、「明天15、17、25中請上休後，到明天8點前不再受理任何請休及上休申請」、「自3/9起恢復舊有上

休規則，為讓同仁們能掌握應到場顧班時間，故凡申請上休者，夏季11點過後，冬季10點過後，方可接班在該時間前，即使未過班仍屬上休，不得出班」、「每月白板上預估組數下面，黑色桿弟號碼是已獲得准假方可填上，而非預算要休假的人自行填上，預算要休假的人，請先填請休登記簿准假會依申請先後核准」、「4/24星期一，公司聘請專業教練來場，特別為桿弟做專業及服務的教育訓練，除原已請休及出班者，其他人請於早上8:00準時至2樓上課，未準時到場者，一律依責任班漏班規則懲處，特此申明」、「現在放球袋每人已固定位置，會有放錯位置的現象，但是袋子別錯，袋子讓客人領錯，非常嚴重的事情，所以袋子別錯仍需罰款懲處已示警戒」等語（106年勞裁字第69號案卷2第415、541-542頁），顯然原告職員林玉惠係以原告所經營之幸福高爾夫球場名義，對群組內成員（即幸福高爾夫球場桿弟）下達命令，以原告之企業組織權威，使桿弟有接受違規懲戒、漏班懲處（分）等制裁之義務，並限制渠等應親自履行不得休假，在在凸顯如附表所示之葉孟連等桿弟應服從原告權威，並有接受懲戒、制裁之義務。復參諸卷附「幸福高爾夫球場桿弟值日生紀錄表」（附於勞動部勞工保險局107年9月27日保退二字第10710163610號函卷），明確記載每位桿弟必須履行之排班工作與責任，且無得使用代理人之情形，足見桿弟即葉孟連等人係在原告公司指揮監督下從事特定之勞務工作內容，當可認具有人格從屬性及勞務專屬性之親自履行特性。

3. 再者，觀之原告職員林玉惠上開群組對話紀錄中命令桿弟應確實拔草並恢復果嶺地貌，以及94年9月至106年8月擔任桿弟主任林玉惠曾在本院另案審理時證述「（問？桿弟為何要從事補沙的動作）正常保養都是公司保養的，但客人有時候會破壞球場，所以他們共同要將客人破壞的場地恢復原狀，所以會去補沙」等語（見本院108年簡字第17

號卷2第203頁本院107年簡字第160號事件言詞辯論筆錄證人林玉惠證述內容），顯然桿弟所負責拔草並恢復果嶺地貌以及補沙之工作非僅單單為提供該桿弟所服務之擊球來賓而已，乃是為幸福高爾夫球場整體之利益，而因幸福高爾夫球場本負有提供合宜場地與其消費者（擊球來賓）之義務，非個別桿弟與擊球來賓之約定，此可知，其係本於原告之營業目的而勞動，非個人之營業勞動，其經濟上應從屬於原告。又就如附表所示個別桿弟勞動所獲報酬，係由原告統一發給之情，有存摺對帳單在卷（106年勞裁字第9號案卷第546-586）可憑，縱其報酬計付方式屬無基本酬勞之按件計酬型態，由原告副總經理邱庚源於新北市政府勞動檢查處製作之筆錄中稱「桿弟收入是依服務客人的人數計算」之語（新北府勞業字第10622694151卷可閱覽部分第28頁），且原告副總經理邱庚源於新北市政府勞動檢查處製作之筆錄中亦陳稱「公司統一代收客人打球費用，再代收代付給桿弟。客人打球費用包含果嶺費、清潔費、保險費、球車使用費、桿弟費，除了桿弟、保險費之外，其餘項目皆屬於公司收入」等語（新北府勞業字第10622694151卷可閱覽部分第28頁），核此收費標準顯非個別桿弟得予擊球來賓得自行決定，其係擊球來賓前往幸福高爾夫球場總體消費之一部，全數支付與球場，營業勞動歸屬於原告，再由原告按個別桿弟勞動程度分配，即屬為原告之目的而勞動，益徵本件確有經濟上從屬性特性。另由上開群組對話紀錄暨林玉惠證述內容，亦可知悉桿弟係依原告職員林玉惠命令分派勞動任務，依序排班服務，並限制請假規範，需擔負幸福高爾夫球場之除草、補沙工作，及原告副總經理邱庚源於新北市政府勞動檢查處製作之筆錄中還陳述桿弟需協助清洗球車與桿弟涉足的環境如調度室、休息室等工作（新北府勞業字第10622694151卷可閱覽部分第27-28頁），明顯已經納入原告整個事業活動及生產組織體系之內，並與其他桿弟分工合作，具有納

入原告生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態，在在顯示有組織上從屬性之特性，應屬明確。

4. 由前開群組對話紀錄，得以佐認原告職員林玉惠確有以原告名義，令桿弟應服從原告權威並接受懲戒、制裁之義務情事，且參諸卷附「幸福高爾夫球場桿弟簽到簿」，可認幸福高爾夫球場桿弟工作型態，其有上下班簽到制度，以及卷附「幸福高爾夫球場桿弟值日生紀錄表」，明確記載每位桿弟必須履行之排班工作與責任，且無得使用代理人之情形，即桿弟係在原告公司指揮監督下從事特定之勞務工作內容，當可認具有人格從屬性。且依原告所經營之幸福高爾夫球場訂定「桿弟出班公休休假規定辦法」（106年勞裁字第69號案卷1第219頁）第1條規定「桿弟出班由其主管視實際須要於前一日公布上班時間…上下班須打卡」，第3條規定「排休者應…在登記簿登記，經由桿弟主管核准生效」，第4條規定「連續請假2日以上應事先辦理請假手續，未事先辦理請假者應予停止任用…」，第6條規定「桿弟無故不到或早退予以警告，2日予以降級，3日以上不予排班開除…」；另「幸福高爾夫球場桿弟守則」（106年勞裁字第69號案卷1第286-288頁，並參見臺北高等行政法院107年度訴字第84號判決）第6條規定「進出場即行打卡，不得代打卡，違者降級處分」，第9條規定「按出班先後順序不得代班，…」，第16條規定「來賓擊球…損壞之草皮，桿弟要隨時填回整補創痕，填沙及掃平沙坑，違者降級處分」，第21條規定「…無故缺勤超過2天者應予開除」，第24條規定「值日生應確實清掃責任區域，違者扣取服務費新台幣500元」；又「幸福高爾夫球場桿弟應注意補充規定事項」（106年勞裁字第69號案卷1第298-299頁）第1條規定「不聽從桿弟主管之工作指揮監督輕者級重者除」，第2條規定「責任區球道每星期一、四未能完成者降級」，第10條規定「出班時未能整肅儀容……扣一班」，此等「桿弟出班公休休假規定辦

法」、「幸福高爾夫球場桿弟守則」、「幸福高爾夫球場桿弟應注意補充規定事項」，堪認桿弟須服從原告之指揮監督，並接受原告之懲處，且桿弟執行職務須親自履行，不得使任意第三人代服勞務，自具有人格從屬性與勞務之專屬性。再依前開「幸福高爾夫球場桿弟守則」第5條規定「桿弟在服勤時，應一律穿著球場所規定之制服，違者不得進場服務。…如已出場服務者扣服務費新台幣貳佰元」，足見桿弟出勤時，須穿著被告提供之制服；又第10條規定「遇見顧客即展露開朗笑容，親切問候：歡迎光臨，早(好)我是○號，很榮幸能為您們服務，請多指教，現在麻煩您來確認一下球桿，○支木桿○支鐵桿，後在收費卡註明及攜帶品，違者降級處分」，第13條規定「桿弟進場服務時，要小心看球，記住球位，行動要迅速正確，記明各方位碼數，以便利來賓打球。違者降級處分」，第14條規定「進場服務之前，先點清球桿數目及附帶用品，打完球後要將球桿擦拭乾淨，將球具依序整理好後讓客人簽名確認，如數交給接待員(玄關人員)。違者降級處分」，足見桿弟對於工作內容並無裁量權，服務之方式、流程皆須依照原告擬定之「幸福高爾夫球場桿弟守則」為之，堪認具組織上從屬關係。且如前所述，由原告副總經理邱庚源於新北市政府勞動檢查處製作之筆錄中稱「桿弟收入是依服務客人的人數計算」之語，且原告副總經理邱庚源於新北市政府勞動檢查處製作之筆錄中亦陳稱「公司統一代收客人打球費用，再代收代付給桿弟。客人打球費用包含果嶺費、清潔費、保險費、球車使用費、桿弟費，除了桿弟、保險費之外，其餘項目皆屬於公司收入」等語，核此收費標準顯非個別桿弟得予擊球來賓得自行決定，其係擊球來賓前往幸福高爾夫球場總體消費之一部，全數支付與球場，營業勞動歸屬於原告，再由原告按個別桿弟勞動程度分配，即屬為原告之目的而勞動，益徵本件確有經濟上從屬性特性，應足認原告與如附表所示桿弟間

具有人格上、經濟上及組織上從屬性特性，甚為明確。

5. 原告方面固然否認上開原告所經營幸福高爾夫球場訂定之「桿弟出班公休休假規定辦法」、「幸福高爾夫球場桿弟守則」、「幸福高爾夫球場桿弟應注意補充規定事項」之真實性。惟查，曾任職原告公司桿弟之證人李雨純則在本院107年度簡字第160號行政訴訟事件言詞辯論程序中具結證述「（問？桿弟出班公休休假規定辦法、幸福高爾夫球場桿弟守則、幸福高爾夫球場桿弟管理規則是由何人擬定）這些都是原告（即本件原告）給我們看的。應該是原告公司定的」、「（問？原告是否曾經與你或其他桿弟討論有關前開辦法、守則、管理規則的訂定）94年以後，主管有和我們開會討論一些懲罰規則，但前開辦法守則、管理規則都沒有討論如何訂定。只有告訴我們要幾個人站玄關、漏班要如何處罰等等」等語（附於本院108年簡字第176號卷2第91頁），故而可認上開原告所經營幸福高爾夫球場訂定之「桿弟出班公休休假規定辦法」、「幸福高爾夫球場桿弟守則」就是原告方面為對桿弟進行管理與指揮監督所訂立之管理規則。另外，由「幸福高爾夫球場桿弟應注意補充規定事項」規範文字主要對桿弟指揮監督內容暨違反規定之罰則，核與原告公司副總經理邱庚源於新北市政府勞工局106年11月28訪談紀錄所稱「若漏班的話，漏班同仁會受到桿弟間公約的罰則。若是罰錢的話受處罰人要自己交錢給桿弟基金管理者」、「只有桿弟自己開會討論出來的公約（該會議林玉惠會代表公司參加）對桿弟進行規範或懲處」等語（新北府勞業字第10622694151卷可閱覽部分第2、3頁）之罰錢情況相符；又楊玉瑩、葉孟連、李雨純、陳麗雯、楊秀珍、汪麗紅、許月燕、徐瑞玲、施玉潔、向麗琴、陳寶安、吳怡臻、陳麗玉、呂佳禧等桿弟前對原告向本院提起確認僱傭關係存在等民事訴訟（本院107年度重訴字第13號），起訴狀明載「另亦可觀被告制定之『幸福高爾夫球場桿弟應注意補充規定事

項』」（附於本院108年簡字第176號卷2第289頁），且「幸福高爾夫球場桿弟應注意補充規定事項」第一條明文「不聽從桿弟主管之工作指揮監督輕者降級重者開除」，而由原告公司副總經理邱庚源於新北市政府勞工局106年11月28日訪談紀錄所稱內容可認桿弟主管應係原告公司之桿弟主任（新北府勞業字第10622694151卷可閱覽部分第2頁），因此「幸福高爾夫球場桿弟應注意補充規定事項」之桿弟應受到管考內容主管顯為原告公司人員，即「幸福高爾夫球場桿弟應注意補充規定事項」明確符合原告公司針對桿弟之管理監督實質內涵，原告否認其真實性尚難憑採。

6. 由以上說明，應足認定桿弟對原告而言具有人格上、經濟上及組織上從屬性特性，俱堪信實，原告與桿弟間應屬勞動契約關係，至少在法律關係光譜上較接近具有從屬性之僱傭關係，而非委任契約關係，並則原告與桿弟間既具有勞動契約之人格上、經濟上及組織上從屬性特性，縱其兼有僱傭、委任等契約內涵，仍不失為勞動契約。

（五）原告有無構成工會法第35條第1項第1款及第5款不當勞動行為的事實與認識？

1. 不當勞動行為裁決制度的創設目的，旨在確實保障勞工團結權、團體協商權及集體爭議權，避免雇主以其經濟優勢地位，對於勞工行使法律所賦予的團結權、團體協商權及集體爭議權時，採取反制工會組織及相關活動的不當勞動行為。透過不當勞動行為裁決機制，除對具體個案認定是否構成不當勞動行為外，藉由命當事人為一定行為或不行為的方式，以為快速有效的救濟命令，俾迅速排除不當勞動行為，回復受侵害勞工相關權益及集體勞動關係的正常運作。是於判斷雇主或代表雇主行使管理權之人，其行為是否構成不當勞動行為，應依勞資關係脈絡，就勞工在工會中的地位、參與活動內容及雇主平時對工會的態度、所為不利待遇的程度、時期及合理性等一切客觀因素，特別

是雇主就同種事例的處理方式前後是否不同，綜合判斷是否具有阻礙勞工參與工會活動、減損工會實力或影響工會發展的情形而構成不當勞動行為。至於構成不當勞動行為的主觀要件，則不以故意為限，亦不以雇主具有具體的不當勞動行為意圖或願望為必要，只要從勞資關係的脈絡中可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，最高行政法院108年判字第430號判決意旨可資參酌。

2.經查，如附表所示葉孟連等，前依工會法第11條規定，連署發起籌組佳福企業工會，經新北市政府審認符合規定，以106年5月5日新北府勞組字第1060666358號函核定依法籌組完成，發給登記證書，有新北市政府人民團體立案證書（106年勞裁字第69號案卷1第16頁）、新北市政府107年1月15日新北府勞組字第1070045555號函（106年勞裁字第69號案卷1第94頁）、臺北高等行政法院107年度訴字第84號判決、最高行政法院108年判字第35號判決附卷可參。截至本件言詞辯論終結前，新北市政府准允佳福企業工會成立的處分效力仍存續，並無變更。雖原告主張其與桿弟間為委任關係，而非僱傭與勞動關係等等，亦不得否定新北市政府核定佳福企業工會依法成立之處分的效力。原告仍受工會法第35條拘束，不得有該條所列各款的不當勞動行為。

3.原告與桿弟間勞資爭議相關事件過程及評價，說明如下：

①佳福企業工會於106年5月5日經核准成立後，即以106年5月25日佳福育工行字第106052501號函知原告工會已於106年3月31日成立，受工會法保障，有關玄關人力不足致桿弟被迫支援背球袋工作，已多次反映，公司以招募不利回覆，以造成工會會員不滿，請於10日內與工會協商等等，函文上並有葉孟連為佳福企業工會理事長的印文（見新北府勞業字第10622694151卷可閱覽部分第92-93頁）。原告

公司副總經理邱庚源於新北市政府勞工局106年11月28訪談紀錄中亦表示：106年5月25日收到佳福企業工會通知，始知悉工會成立，但沒有工會成員名單之語（新北府勞業字第10622694151號卷可閱覽部分第3頁）。是原告應至遲於106年5月25日即已知悉佳福企業工會的成立、工會訴求及工會代表人為葉孟連（並參見佳福企業工會106年7月17日新北市政府勞資爭議調解申請書所記載，106年勞裁字第69號案卷2第378頁）。

②隨即，原告即於106年6月2日召集桿弟工作研討會議，該次會議由原告副總經理邱庚源主持，桿弟主任林玉惠及陳素娟、溫長青列席。會議記錄顯示「……（問）玄關提袋工作最早是公司聘用3位職員，玄關員工離職要求桿弟支援，支援後又轉移成桿弟工作，時間長達多年，現在球場生意較好，桿弟體力已不如從前，第1班回來連吃飯、梳洗都沒時間，還須負責玄關提袋工作實在不堪負荷，桿弟是否能盡速退出不再支援。（答）桿弟支援玄關前因為何不了解，玄關工作造成桿弟們的問題，公司願意多增加 1 名玄關服務人員，目前人事單位有持續登報徵人，實在徵人不易……公司也會持續登報，在無人狀態下，仍需要桿弟同仁支援玄關工作。（問）玄關在還沒聘任正職人員，桿弟支援時是否能貼補桿弟費用？（答）如何計算補貼費用？前已提出桿弟工作不堪負荷，好像不是補貼問題。……（問）桿弟評鑑是否能廢除，因評鑑卡使我們不敢禁止客人練球，導致客人常將球場當練習場？（答）客人練球桿弟需反映出發站人員，請他們出去制止，桿弟評鑑不只評鑑而已，會加入果嶺、球道養護等。（問）每月收入皆扣我們手續費，是否可免除？（答）桿弟手續費計算方式，是依照每日桿弟費所刷金額來計算，因此桿弟刷卡手續費方由桿弟自行負擔。……（問）桿弟薪資為何每期皆用桿弟帳戶進行轉帳？（答）桿弟非球場正式員工，屬代收代付性質，公司須將代收款存入一人帳戶中，再轉帳給

桿弟。（問）桿弟除玄關上下球袋還有補砂和拔草也算公司一份子，所以桿弟基金是否應恢復？（答）會和公司討論釐清桿弟與公司之間的勞動關係再行討論」等情，以上有原告106年6月份會議記錄及簽到簿在卷可稽（106年勞裁字第69號案卷2第347-351頁），顯示桿弟受原告指派支援玄關業務，從事桿弟勤務以外工作，且無其他補貼，桿弟無自行決定工作內容及方式的自由，亦確有桿弟出班結帳後，原告扣款作為桿弟基金，以及桿弟須受評鑑等事實。此外，亦顯示該次會議中已有桿弟主張或援引佳福企業工會106年5月25日佳福育工行字第106052501號函訴求（有關玄關人力不足致桿弟被迫支援背球袋工作），原告可知悉手續費扣款、桿弟薪資支給方式等涉及原告與桿弟間契約關係屬性的爭議。

③佳福企業工會於106年7月17日申請勞資爭議調解，其訴求包括：原告應停止要求桿弟支援非本業勤務，補足玄關背球袋人力；原告應依法加保勞保、勞退、健保，並繳清欠繳工會會員的勞退；原告以代收名義扣費20元為桿弟基金，作為桿弟各項福利支出，惟實際上僅有發放端午禮金，原告應恢復並補發15年間的全勤、中秋、春節、年終獎金及生日禮金等津貼給工會會員等，有勞資爭議調解申請書在卷可參（106年勞裁字第69號案卷2第378-379頁）。

④106年8月25日第1次調解會議時，佳福企業工會代表人即葉孟連委託蘇承志出席，李雨純、向麗琴、施玉潔及陳寶安為工會方列席人員，有該次調解紀錄附卷可考（106年勞裁字第69號案卷2第332-334頁），是原告於106年8月25日即已知悉如附表所示李雨純、向麗琴、施玉潔及陳寶安具工會會員身分。又該次會議中，原告提出94年桿弟基金協調會紀錄影本，表示有關扣費20元為桿弟基金部分，公司過去收取計50萬元，有94年桿弟基金協調會紀錄可證，公司同意退還桿弟等情，此觀該次調解紀錄第2頁甚明（1

06年勞裁字第69號案卷2第333頁）。該94年桿弟基金協調會紀錄影本記載「1、94年6月11日以前有關桿弟基金之事經由前副總經理……從中協調共識由公司提出新台幣50萬元正作為桿弟福利。…… 3、客人擊球刷卡手續費請沈副總經理……爭取公司吸收。 4、雙方達成共識桿弟撤銷告訴」之情，並有原告桿弟名單登載於後（106年勞裁字第69號案卷2第344頁）。

⑤佳福企業工會於106年9月4日第1屆理監事會議第7次會議，除討論106年8月25日第1次調解會議內容及往後調解方向外，並提案討論公司未經工會同意，逕自強迫工會會員簽屬委任契約乙案，後決議工會會員未經理事會決議，不可與原告簽署委任契約，有該次會議議程及會議紀錄在卷可參（106年勞裁字第69號案卷2第401-404頁）。

⑥106年9月18日第2次調解會議，出席會議的葉孟連主張：有關桿弟基金50萬元的分配，應以現仍在職的桿弟及當初提出告訴並撤回告訴之名單中有簽名者為限，共40人；關於刷卡手續費退款，僅以工會會員25名為主，由公司負擔手續費；請給付桿弟退休金等等。代表原告出席的副總經理邱庚源則主張：公司同意桿弟基金50萬元，以有提出告訴並撤回告訴之名單中有簽名者40人分配為限；至對工會會員25名退款刷卡手續費及為工會會員加保勞健保、補提繳新制退休金等部分則無法同意等情，有該次會議紀錄在卷可稽（106年勞裁字第69號案卷2第362-364頁）。是原告至遲於此時已可知悉佳福企業工會會員有25人。

⑦106年9月25日第3次調解會議：出席會議的葉孟連主張：桿弟的勞、健保及新制退休金應由公司直接加保及提繳；公司如臨時須桿弟支援玄關業務，每月支援第1至5日內每日1,200元，第6日起每日2,400元；刷卡手續費退款以工會25名會員為主；桿弟基金50萬元的分配，應以現仍在職的桿弟及94年協調會議紀錄名單中有簽名者為限，共40人，其中23人為工會會員，工會同意公司於106年10月10日前將金

額的40分之23匯入工會帳戶等情。代表原告出席的副總經理邱庚源則主張：關於勞、健保及補提繳新制退休金部分，公司不同意；公司同意工會所提如臨時需桿弟支援玄關人力時的補貼方案；公司同意桿弟基金50萬元的分配，應以現仍在職的桿弟及94年協調會議紀錄名單中有簽名者為限，共40人，其中23人為工會會員，工會同意公司於106年10月10日前將金額的40分之23匯入工會帳戶中等情，有該次會議紀錄在卷可稽（106年勞裁字第69號案卷1第21-24頁）。

⑧新北市政府以原告未依法給予楊玉瑩、向麗琴、葉孟連、陳麗玉、陳美娟、陳淑咔、楊愫特別休假，以及未依法給予楊玉瑩、葉孟連、陳美娟、楊愫等人加倍工資，經106年7月17日、21日及8月7日勞動檢查後，以106年10月5日新北府勞檢字第1063583080號、第00000000000號裁處書各裁處5萬元及2萬元罰鍰，並均公布名稱及負責人姓名（106年勞裁字第69號案卷1第29、30頁）。

⑨如附表所示之葉孟連等13人（不含吳怡臻）及桿弟許雙鳳、許愛文、洪美娟、陳美娟、陳淑咔、楊愫、陳淑娟、陳湘琪、胡雪萍、鐘桂美、陳慧蓉、陳郁涵共25人於106年10月23日以個人名義申請勞資爭議調解。同年11月3日調解會議時，由葉孟連、李雨純及向麗琴3人受託出席，並請求公司投保勞、健保、返還客人刷卡手續費、提繳新制勞工退休金等等，與佳福企業工會106年7月17日申請勞資爭議調解為相同訴求，有該次調解紀錄及調解會議名冊附卷可稽（106年勞裁字第69號案卷1第25-28頁）。

⑩原告於106年11月6日張貼新北市政府106年10月5日新北府勞檢字第1063583080號、第00000000000號裁處書，並公告「茲因楊玉瑩、向麗琴、葉孟連、楊愫、陳淑咔、陳麗玉及陳美娟等人在與本球場之權利義務關係未明前即向新北市政府申訴，使本球場與伊等之信任基礎不復存在，亦破壞本球場與伊等間長期以來互助共榮之默契，故本球場自

即日起無法依往例之合作模式提供伊等排班之服務，伊等無法使用休息室、毋庸支付租金。特此公告」（見106年勞裁字第69號案卷1第31頁）。

⑪原告為106年11月6日公告後，楊玉瑩即在通訊軟體Line桿弟群組中留言「公司要白板上的7位不能出班，目前1號沒有出班」、「1、30、66、67、68、69、70 」（即桿弟楊玉瑩、向麗琴、葉孟連、陳麗玉、楊愫、陳淑咩、陳美娟的桿弟編號，見106年勞裁字第69號案卷1第32頁）。李雨純回應表示「大家不要慌張，公司不讓出班，這以後都可以提出要求公司補償，詳細內容晚一點問清楚會再告訴大家」（同卷第32頁）。原告即於106年11月8日公告「茲因李雨純在桿弟與本球場之權利義務關係未明前即在LINE之桿弟群組上散布未經核實之言論誤導其他桿弟，使本球場與伊間之信任基礎不復存在，亦破壞本球場與伊間長期以來互助共榮之默契，故本球場自即日起無法依往例之合作模式提供伊排班之服務，伊亦無法使用休息室、毋庸支付租金」等情（見106年勞裁字第69號案卷1第33頁）。

⑫原告於106年11月9日公告「親愛的桿弟們，茲因尚有多人未簽署委任合約，請於3天內簽署，如果未簽署合約，因為委任關係不存在，無法排班」等情（見106年勞裁字第69號案卷1第34頁）。

⑬原告續於106年11月16日公告「楊玉瑩、李雨純、陳麗雯、楊秀珍、汪麗紅、許月燕、徐瑞玲、施玉潔、向麗琴、鐘桂美、陳寶安、陳淑娟、吳怡臻、葉孟連、楊愫、陳淑咩、陳麗玉、陳美娟、洪美娟、呂佳禧、許愛文、許雙鳳，非本公司之雇用員工，亦未與本公司繼續簽立委任契約，則本公司與前開人員間已無任何法律關係，請前開人員於106年11月17日前，將私人物品搬離本球場，106年11月18日起即不得進入本球場，若有違反者，逕依法處理」（見106年勞裁字第69號案卷1第312頁）。

4.由上述雙方勞資爭議過程，原告應於106年5月25日即可知悉

佳福企業工會成立、葉孟連為工會代表人。由於原告桿弟僅約59名，有原告桿弟人事資料在卷可參（新北府勞業字第10622694151號卷可閱覽部分第31頁），人數有限，衡諸常情，原告此時應有探求工會成員的動機。又原告於106年8月25日第1次調解會議時已知悉李雨純、向麗琴、施玉潔及陳寶安為工會會員；於106年9月18日第2次調解會議時亦可知悉工會成員有25人。待至106年11月3日調解會議時，原告知悉申請調解的25名桿弟名單。因該25名桿弟訴求均與佳福企業工會106年7月17日申請勞資爭議調解時相同，主張原告與桿弟間為勞動契約關係，且係由葉孟連、李雨純及向麗琴代理其餘桿弟出席調解，原告應可合理推認該次申請調解的桿弟，或屬工會成員或是認同工會訴求而參與工會活動。

5. 桿弟向麗琴、陳麗玉、楊玉瑩、楊愫、陳美娟於106年11月15日新北市政府勞工局訪談紀錄中陳述：原告於7月21日遭勞動檢查後，就口頭要求桿弟簽立委任契約書，不簽的人就被推論可能是工會會員，但原告確切知道工會會員名單的時間應是11月3日勞資爭議調解時，當時有附上完整的工會會員名單，原告於知悉其工會會員身分後，即於11月6日公告將其停班，原告片面拒絕其等提供勞務，工會成立開始爭取權益後，原告就找藉口將工會會員停班等情（新北府勞業字第10622694151號卷不可閱覽部分第30-31頁）。是自佳福企業工會成立，主張桿弟與原告間為勞動契約關係後，原告即積極要求桿弟與原告重新簽立委任契約。此觀前述原告與桿弟間勞資爭議相關事件過程即明。原告106年11月6日的公告，雖表示是因桿弟楊玉瑩、向麗琴、葉孟連、陳麗玉、楊愫、陳淑咔、陳美娟等人在與原告間契約關係尚未釐清之際，即向新北市政府申訴，信任關係已遭破壞為由停止排班。然新北市政府106年10月5日新北府勞檢字第1063583080號、第00000000000號裁處書並未載明106年7月17日、21日及8月7日的勞動檢查係因桿弟楊玉瑩、向麗琴、葉孟連、陳麗玉、楊愫、陳淑咔、陳美娟等人的檢舉所致。事實上此一檢舉案係

由佳福企業工會提出檢舉，有勞動檢查員翁秀梅公務電話紀錄可資核對（新北府勞業字第10622694151號卷不可閱覽部分第56頁）。倘原告對桿弟楊玉瑩、向麗琴、葉孟連、陳麗玉、楊愫、陳淑咩、陳美娟等人的工會會員身分全無所知，何以將工會的檢舉案推論為楊玉瑩、向麗琴、葉孟連、陳麗玉、楊愫、陳淑咩、陳美娟等人向新北市政府提出申訴，致原告受罰。況上開兩份裁處書早於106年10月5日作成，原告並未立即對桿弟楊玉瑩、向麗琴、葉孟連、陳麗玉、楊愫、陳淑咩、陳美娟等人作出停班公告，待至原告106年11月3日調解，知悉申請調解的25名桿弟名單後，即作成106年11月6日公告，時間緊接，顯係針對桿弟加入工會、參加工會活動，客觀上形同解雇，應認已構成工會法第35條第1項第1款的不當勞動行為。

6. 原告於106年8月25日第1次調解會議時，即知悉李雨純為工會成員。又李雨純前開回應所稱「大家不要慌張，公司不讓出班，這以後都可以提出要求公司補償，詳細內容晚一點問清楚會再告訴大家」等內容，僅係因身為工會理事，為維繫工會活動，避免參與者因原告106年11月6日的公告心生惶恐，而無法堅持，乃表達維護受僱者權益的意思，與原告106年11月8日公告所稱「散佈未經核實之言論誤導其他桿弟」，實無關涉。原告106年11月8日公告解雇李雨純，應具有不當勞動行為的認識，顯係針對桿弟李雨純加入工會、參加工會活動，客觀上形同解雇，而構成工會法第35條第1項第1款的不當勞動行為。

7. 原告先於106年11月9日公告：尚未簽署委任合約者，即無法排班之情。續於106年11月16日公告：楊玉瑩、李雨純、陳麗雯、楊秀珍、汪麗紅、許月燕、徐瑞玲、施玉潔、向麗琴、陳寶安、吳怡臻、葉孟連、呂佳禧、陳麗玉、楊愫、陳淑咩、陳美娟、洪美娟、許愛文、許雙鳳、鐘桂美、陳淑娟未簽立委任契約，與原告已無任何法律關係，不得再進入球場等情。上開106年11月16日公告名單列出的22人均為工會

會員（其中鍾桂美於11月9日；楊愫、陳淑咋、陳美娟、洪美娟、許愛文、許雙鳳、陳淑娟於11月27日退出工會），除吳怡臻106年11月3日始加入工會，未列在106年10月23日申請勞資爭議調解的名冊外，餘均為該次調解的申請人。原告副總經理邱庚源雖於106年11月28日新北市政府勞工局訪談紀錄中陳述：因為桿弟向勞檢處檢舉，導致公司受罰，公司才會依據106年10月5日裁處書上的名單將7名桿弟不予排班，至於為何遲至106年11月6日才決定不予排班，是希望可以和桿弟重建信任關係，例如簽立委任契約；桿弟李雨純部分，是因在公司群組內散佈未經核實的言論，故於106年11月8日決定不予排班；公司為了明確彼此權利義務關係，要求所有桿弟簽立委任契約，有簽署者隨即排班，不簽署者因無法參加團體保險，則無法排班，並無區分是否為工會會員，106年11月27日桿弟楊愫、陳美娟、陳淑咋就回來簽委任契約，公司即安排於12月開始排班，無因其工會會員身分就拒絕排班等語（新北府勞業字第10622694151號卷可閱覽部分第3-4頁）。葉孟連於106年12月6日公務電話中亦曾表示：只要簽了委任契約，公司就會繼續排班，不論是否為工會會員身分；公司不排班的依據是看有沒有簽委任契約，而不是看有沒有工會會員身分，非工會會員不簽委任契約，也是不給排班等情（新北府勞業字第10622694151號卷不可閱覽部分第51-54頁）。然觀察原告與桿弟間勞資爭議過程的整體脈絡，佳福企業工會成立後，即透過行文原告、公司內部會議、勞資爭議調解及檢舉等方式，主張桿弟與原告間為勞動契約關係，並曾於106年9月4日理監事會議決議工會會員未經理事會決議，不可與原告簽署委任契約（106年勞裁字第69號案卷2第401-404頁），是原告以停止排班為手段，迫使參與工會活動的桿弟與原告簽立委任契約，未簽立者，即停止排班，客觀上形同解雇，顯係針對工會訴求而來，對工會活動已有妨礙。即原告副總經理邱庚源前揭稱原告公司為了明確彼此權利義務關係，要求所有桿弟簽立委任契約，

有簽署者隨即排班，不簽署者因無法參加團體保險，則無法排班，並無區分是否為工會會員云云，尚不可採。葉孟連前開106年12月6日公務電話紀錄亦有誤解。況且，原告106年11月16日公告時，並非將當時所有尚未與原告簽立委任契約的桿弟均列名於公告中要求「於106年11月17日前，將私人物品搬離本球場，106年11月18日起即不得進入本球場，若有違反者，逕依法處理」，例如非屬工會成員，於106年12月14日始簽署委任契約的桿弟洪素菊及106年12月1日始簽署委任契約的桿弟簡藍阿雪，有委任契約在卷可參（106年勞裁字第69號案卷3第636、644頁）。是以原告106年11月16日的公告，迫使參與工會活動的桿弟與原告簽立委任契約，未簽立者，即停止排班，顯係針對工會訴求而來，對工會活動已有妨礙，客觀上形同解雇，應具有不當勞動行為的認識，而構成工會法第35條第1項第1款的不當勞動行為。

8. 原告依續於106年11月6日、8日及16日密集解僱具工會會員身分的桿弟，其中葉孟連為工會理事長、向麗琴、李雨純及陳寶安為工會理事、施玉潔為工會監事，有理監事會議簽到簿可資核對（106年勞裁字第69號案卷2第405頁），原告已將所有工會幹部停班、解僱，其所為實已削弱工會行動的影響力，減損桿弟參與工會的意願。此觀原告於106年11月6日公告後，已有大量會員陸續退出工會，並與原告簽立委任契約，有桿弟陳美娟、洪美娟、陳淑咔、楊愫、許愛文、陳淑娟、許雙鳳、陳素玉、陳湘淇、胡雪萍、陳慧蓉等存證信函（106年勞裁字第69號案卷1第39-45、300-309頁、卷2第409頁）及桿弟許雙鳳、陳湘淇、陳淑娟、鍾桂美、胡雪萍、陳郁涵、陳素玉、陳慧蓉、楊愫、陳淑咔、陳美娟、洪美娟、許愛文、許雙鳳等委任契約書（106年勞裁字第69號案卷2第431頁、卷3第635-650頁）在卷可稽，是原告106年11月6日、8日及16日公告解僱的行為，除構成工會法第35條第1項第1款的不當勞動行為外，亦對桿弟工會的組織、活動，有不當影響、妨礙或限制，構成工會法第35條第1項第5款的不

當勞動行為。

9.綜合以上所述：⑴原告應於106年5月25日即可知悉佳福企業工會成立、葉孟連（如本件附表）為工會代表人。原告於106年8月25日第1次調解會議時已知悉李雨純（如本件附表）、向麗琴（如本件附表）、施玉潔（如本件附表）及陳寶安（如本件附表）為工會會員；於106年9月18日第2次調解會議時亦可知悉工會成員有25人。待至106年11月3日調解會議時，原告知悉申請調解的25名桿弟名單。因該25名桿弟訴求均與佳福企業工會106年7月17日申請勞資爭議調解時相同，主張原告與桿弟間為勞動契約關係，且係由葉孟連、李雨純及向麗琴代理其餘桿弟出席調解，原告應可合理推認該次申請調解的桿弟，或屬工會成員或是認同工會訴求而參與工會活動。⑵而上開兩份裁處書（新北市政府以原告未依法給予楊玉瑩（如本件附表）、向麗琴（如本件附表）、葉孟連（如本件附表）、陳麗玉、陳美娟、陳淑咋、楊愫特別休假，以及未依法給予楊玉瑩、葉孟連、陳美娟、楊愫等人加倍工資，經106年7月17日、21日及8月7日勞動檢查後，以106年10月5日新北府勞檢字第1063583080號、第00000000000號裁處書各裁處5萬元及2萬元罰鍰，並均公布名稱及負責人姓名）早於106年10月5日作成，原告並未立即對桿弟楊玉瑩、向麗琴、葉孟連、陳麗玉（以上4人如本件附表）、楊愫、陳淑咋、陳美娟等人作出停班公告，待至原告106年11月3日調解，知悉申請調解的25名桿弟名單後，即作成106年11月6日公告「茲因楊玉瑩（如本件附表）、向麗琴（如本件附表）、葉孟連、楊愫、陳淑咋、陳麗玉及陳美娟等人在與本球場之權利義務關係未明前即向新北市政府申訴，使本球場與伊等之信任基礎不復存在，亦破壞本球場與伊等間長期以來互助共榮之默契，故本球場自即日起無法依往例之合作模式提供伊等排班之服務，伊等無法使用休息室、毋庸支付租金。特此公告」，時間緊接，針對桿弟加入工會、參加工會活動，客觀上形同解雇，原告顯係針對工會成員而對工

會活動不當影響、妨礙或限制。⑶原告於106年8月25日第1次調解會議時，即知悉李雨純為工會成員。又李雨純（如本件附表）前開回應所稱「大家不要慌張，公司不讓出班，這以後都可以提出要求公司補償，詳細內容晚一點問清楚會再告訴大家」等內容，僅係因身為工會理事，為維繫工會活動，避免參與者因原告106年11月6日的公告心生惶恐，而無法堅持，乃表達維護受僱者權益的意思，與原告106年11月8日公告所稱「散佈未經核實之言論誤導其他桿弟」，實無關涉。原告106年11月8日公告解雇李雨純，顯係針對桿弟李雨純加入工會、參加工會活動，客觀上形同解雇李雨純，原告顯係針對工會成員而對工會活動不當影響、妨礙或限制。⑷原告先於106年11月9日公告：尚未簽署委任合約者，即無法排班之情；續於106年11月16日公告：楊玉瑩（如本件附表）、李雨純（如本件附表）、陳麗雯（如本件附表）、楊秀珍（如本件附表）、汪麗紅（如本件附表）、許月燕（如本件附表）、徐瑞玲（如本件附表）、施玉潔（如本件附表）、向麗琴（如本件附表）、陳寶安（如本件附表）、吳怡臻（如本件附表）、葉孟連（如本件附表）、呂佳禧（如本件附表）、陳麗玉（如本件附表）、楊愫、陳淑咋、陳美娟、洪美娟、許愛文、許雙鳳、鐘桂美、陳淑娟未簽立委任契約，與原告已無任何法律關係，不得再進入球場等等。上開106年11月16日公告名單列出的22人均為工會會員（其中鍾桂美於11月9日；楊愫、陳淑咋、陳美娟、洪美娟、許愛文、許雙鳳、陳淑娟於11月27日退出工會），除吳怡臻（如本件附表）106年11月3日始加入工會，未列在106年10月23日申請勞資爭議調解的名冊外，餘均為該次調解的申請人。觀察原告與桿弟間勞資爭議過程的整體脈絡，佳福企業工會成立後，即透過行文原告、公司內部會議、勞資爭議調解及檢舉等方式，主張桿弟與原告間為勞動契約關係，並曾於106年9月4日理監事會議決議工會會員未經理事會決議，不可與原告簽署委任契約（106年勞裁字第69號案卷2第401-404

頁），是原告以停止排班為手段，迫使參與工會活動的桿弟與原告簽立委任契約，未簽立者，即停止排班，客觀上形同解雇，顯係針對工會訴求而來，對工會活動已有妨礙。⑸原告依續於106年11月6日、8日及16日密集解僱具工會會員身分的桿弟，其中葉孟連為工會理事長、向麗琴、李雨純及陳寶安為工會理事、施玉潔為工會監事，原告已將所有工會幹部停班、解僱，其所為實已削弱工會行動的影響力，減損桿弟參與工會的意願。是原告106年11月6日、8日及16日公告解僱的行為，除構成工會法第35條第1項第1款的不當勞動行為外，亦對桿弟工會的組織、活動，有不當影響、妨礙或限制。⑹可認原告明知如附表所示葉孟連等14人為佳福企業工會之成員，針對渠等或有以工會名義爭取工會會員權益之行為（申請調解），作成106年11月6日之公告「茲因楊玉瑩、向麗琴、葉孟連、楊愫、陳淑咩、陳麗玉及陳美娟等人在與本球場之權利義務關係未明前即向新北市政府申訴，使本球場與伊等之信任基礎不復存在，亦破壞本球場與伊等間長期以來互助共榮之默契，故本球場自即日起無法依往例之合作模式提供伊等排班之服務，伊等無法使用休息室、毋庸支付租金。特此公告」；或原告針對桿弟李雨純有為維繫工會活動，避免參與者因原告公告心生惶恐，而無法堅持，進而表達維護受僱者權益的意思，在通訊軟體Line桿弟群組中留言回應之行為，作成106年11月8日之公告「茲因李雨純在桿弟與本球場之權利義務關係未明前即在LINE之桿弟群組上散布未經核實之言論誤導其他桿弟，使本球場與伊間之信任基礎不復存在，亦破壞本球場與伊間長期以來互助共榮之默契，故本球場自即日起無法依往例之合作模式提供伊排班之服務，伊亦無法使用休息室、毋庸支付租金」；甚至原告為迫使參與工會活動的桿弟與原告簽立委任契約，未簽立者，即停止排班，先於106年11月9日公告：尚未簽署委任合約者，即無法排班之情。續於106年11月16日公告：桿弟楊玉瑩等未簽立委任契約，與原告已無任何法律關係，不得再進入球

場等情，顯然原告之公告對如附表所示之葉孟連等14人係針對工會訴求與活動而作成上開公告，客觀上形同解雇，原告方面主觀上實有明知如附表所示之葉孟連等14人加入工會、參與前揭工會訴求的活動，而有意對之為解雇之不利待遇，並有意影響、妨礙或限制附表所示之葉孟連等14人參與此等工會訴求活動並使其發生，而作成上開客觀上形同解雇之公告，堪以認定。此外，由前揭「幸福高爾夫球場桿弟簽到簿」、擔任原告桿弟主任林玉惠公佈（告）內容、「幸福高爾夫球場桿弟值日生紀錄表」、存摺對帳單、原告副總經理邱庚源之筆錄內容以及原告所經營幸福高爾夫球場訂定之「桿弟出班公休休假規定辦法」、「幸福高爾夫球場桿弟守則」、「幸福高爾夫球場桿弟應注意補充規定事項」等資料，可以認定客觀上事實呈現桿弟對原告而言具有人格上、經濟上及組織上從屬性特性，原告與桿弟間應屬勞動契約關係，至少在法律關係光譜上較接近具有從屬性之僱傭關係，原告仍然固執己見完全捨棄客觀上桿弟對原告存在從屬性事實，依一己錯誤見解，強令原告與桿弟間僅具委任關係，依原告企業經營體之能力判斷，主觀上已可認識其有意將委任關係取代從屬性讓工會活動不具正當性，且原告卻仍執意為之，明知如附表所示之葉孟連等14人加入工會、參加工會活動，有意藉由主張委任關係進而否認葉孟連等14人加入工會、參加工會活動之合法性，更進而影響、妨礙或限制附表所示之葉孟連等14人參與此等工會訴求活動並使其發生，即有意作成上開客觀上形同解雇之公告，主觀上更亦當足具有明知如附表所示之葉孟連等14人對原告具有從屬性事實，而有意透過形同解雇不利待遇公告之生成扭取從屬性關係以及有意否認工會活動正當性與合法性進而影響、妨礙或限制附表所示之葉孟連等14人參與此等工會訴求活動並使其發生，原告違反工會法第35條第1項第1、5款規定主觀上當足具有故意可歸責性，自應擔負本件行政處罰責任。

五、綜上所述，系爭裁決對本院具有構成要件效力，本院應受系

爭裁決之拘束，且應認原告構成工會法第35條第1項第1款及第5款的不當勞動行為。再者，原告方面主觀上實有明知如附表所示之葉孟連等14人加入工會、參與前揭工會訴求的活動，而有意對之為解雇之不利待遇，並有意影響、妨礙或限制附表所示之葉孟連等14人參與此等工會訴求活動並使其發生，而作成上開客觀上形同解雇之公告；以及原告明知如附表所示之葉孟連等14人加入工會、參加工會活動，有意藉由主張委任關係進而否認葉孟連等14人加入工會、參加工會活動之合法性，更進而影響、妨礙或限制附表所示之葉孟連等14人參與此等工會訴求活動並使其發生，即有意作成上開客觀上形同解雇之公告，主觀上更亦當足具有明知如附表所示之葉孟連等14人對原告具有從屬性事實，而有意透過形同解雇不利待遇公告之生成扭取從屬性關係以及有意否認工會活動正當性與合法性進而影響、妨礙或限制附表所示之葉孟連等14人參與此等工會訴求活動並使其發生，而作成上開客觀上形同解雇之公告，主觀上當足具有故意可歸責性。從而；以及被告依工會法第45條第1項規定，以原處分對原告裁處罰鍰9萬元，核無違誤。訴願決定予以維持，亦無不合。原告訴請撤銷原處分及訴願決定，為無理由，應予駁回。

六、原告聲請停止本件訴訟之部分。按行政訴訟法第177條第1項固規定「行政訴訟之裁判須以民事法律關係是否成立為準據，而該法律關係已經訴訟繫屬尚未終結者，行政法院應以裁定停止訴訟程序」，應限於本件裁判之訴訟標的須以民事法律關係是否成立為準據，方符合應裁定停止之情形；基於我國訴訟制度採二元化而為審判權區分之目的，在於專業及效率，正確加以區分，固可便利當事人開始遂行訴訟並有助於上開目的之達成；惟審判權畢竟是司法權內部的分工問題，與訴訟結果並無必然關係，就先決問題是否另向他類專業法院起訴，並非當事人之義務，縱使兩造攻擊防禦方法或先決問題涉及公法或私法爭議之競合，此時受訴法院仍應實質審理各該主張有無理由，以為終局判決，至多僅係所為攻

擊防禦方法或先決問題之判斷，是否並無既判力、對他專業法院或無拘束力之問題，並不影響受訴法院有實質審理之審判權限(司法院釋字第758號張大法官瓊文提出、詹大法官森林、黃大法官昭元加入之協同意見書，湯大法官德宗提出之部分協同意見書，及許大法官志雄提出之協同意見書理由參照）；是行政訴訟裁判所牽涉之爭點，固然涉及私法上法律關係之認定，行政法院為正確裁判仍可為實質認定，並不因我國採取二元化訴訟制度而欠缺審理權限。本件以原處分對原告裁罰之工會法第45條第1項所定構成要件，並未規定以民事法律關係成立為準據；另作為構成要件之一之系爭裁決所認定事實，固然涉及原告所主張與如附表所示遭解僱勞工間是否成立私法上僱傭關係，但依前述規定意旨及說明，系爭裁決本屬爭議當事人在法院審判外，可另行選擇之裁決機制處理結果，規制上本不以民事法院審判結果為前提，僅係不服時，可在事後循法院救濟為終局決定之問題，且縱使民法法院裁判確定後，對此私法關係在訴訟當事人有終局既判力，亦屬不同救濟機制下最終如何決定其拘束力之問題，在私法關係尚無民事法院終局裁判確定而可資認定有拘束力前，尚且不得謂系爭裁決之違法性審查，必須等待普通法院審理中之民事法律關係裁判結果為準據，則以本件訴訟標的又係原處分之裁罰是否違法而言，更非以原告與如附表所示遭解雇者間之民事法律關係是否成立為準據。故原告執如附表所示葉孟連等14人有對其提起確認僱傭關係存在之民事訴訟事件，及其有對如附表所示葉孟連等14人提起確認僱佣關係不存在民事事件，二者經合併審理中，並據其所提出本院107年度重勞訴字第13、52號民事事件之言詞辯論筆錄與民事事件庭期通知書為憑，但如前述，此節並不屬行政訴訟法第177條第1項應裁定停止訴訟之情形，則本院就原處分有無違法可自行判斷。再原告復主張如附表所示葉孟連等14人有對其提起確認僱傭關係存在之民事訴訟事件，及其有對如附表所示葉孟連等14人提起確認僱傭關係不存在民事事件尚在

合併審理中，依行政訴訟法第177條第2項規定「除前項情形外，有民事、刑事或其他行政爭訟牽涉行政訴訟之裁判者，行政法院在該民事、刑事或其他行政爭訟終結前，得以裁定停止訴訟程序」裁定停止本件訴訟程序。按本院107年度重勞訴字第13號、107年度重勞訴字第52號民事事件所欲處理原告與桿弟間民事法律關係就勞動契約關係存否之爭議，以及本件行政訴訟主要認定被告依工會法第45條第1項規定，以原處分對原告裁處罰鍰9萬元是否違法，原即可各自認定事實。此外，關於勞務給付之契約，有承攬、委任、僱傭等不同契約，前揭民事訴訟事件對民事契約關係定性為承攬、委任、僱傭等契約，與本件行政訴訟事件認定如附表所示葉孟連等14人（桿弟）對原告是否具有從屬性勞動之性質，並無直接之關聯，尚難認民事爭訟牽涉本件行政訴訟之裁判。本件並無以本院107年度重勞訴字第13號、107年度重勞訴字第52號民事事件尚未終結之情事依行政訴訟法第177條第1、2項規定裁定停止訴訟程序之必要。

七、原告復主張臺北高等行政法院107年度訴字第839號行政訴訟事件現經最高行政法院109年上字第1144號審理中，以本件與最高行政法院109年度上字第1144號工會法事件間有相牽連關係，建請本院依行政訴訟法第177條第2項規定裁定停止訴訟。查本件行政訴訟主要係判斷被告依工會法第45條第1項規定，以原處分對原告裁處罰鍰9萬元是否違法，而臺北高等行政法院107年度訴字第839號行政訴訟事件並上訴經最高行政法院109年上字第1144號審理行政訴訟事件，主要則係判斷被告所作成107年5月4日106年勞裁字第69號不當勞動行為裁決書中原告不服之裁決主文1、2、3、5、6項內容是否違法，係應各自認定事實；換言之，關於臺北高等行政法院107年度訴字第839號行政訴訟事件並上訴經最高行政法院109年上字第1144號審理行政訴訟事件，所爭執被告作成107年5月4日106年勞裁字第69號不當勞動行為裁決書中原告不服之裁決主文1、2、3、5、6項內容是否違法，與本件判斷

被告依工會法第45條第1項規定，以原處分對原告裁處罰鍰9萬元是否違法，更包含原告主觀上是否具有可歸責事由，各自審理範圍並不相同，尚不符合行政訴訟法第177條第2項規定「其他行政爭訟牽涉行政訴訟之裁判」。依前揭說明，本院認本件尚無行政訴訟法第177條第2項規定停止訴訟程序之事由，聲請人之主張尚無可採，

八、本件事證已臻明確，原告所聲請函命被告所屬機關勞工保險局提供葉孟連等14人之各別投保資格及投保年資，為能證明原告與葉孟連等14人間並非僱傭關係，原告無違反工會法第35條第1項第1、5款、第45條第3項等規定之主觀上故意或過失；以及原告所聲請函命財政部北區國稅局提供葉孟連等14人自98年起至106年止之綜合所得稅各類所得資料清單，為能證明渠等於上開時間，有在其他場域從事勞務，以獲取報酬，進而佐證原告與渠等長期以降均知悉雙方合作模式並非僱傭關係，原告無違反工會法第35條第1項第1、5款、第45條第3項等規定之主觀上故意或過失等。經核原告此等聲請調閱之資料所欲證明之事實，業經前揭證據資料已可明確認定葉孟連等桿弟對原告而言具有人格上、經濟上及組織上從屬性特性，原告與桿弟間應屬勞動契約關係，以及原告主觀上更亦當足具有明知如附表所示之葉孟連等14人對原告具有從屬性事實，而有意透過形同解雇不利待遇公告之生成扭取從屬性關係以及有意否認工會活動正當性與合法性進而影響、妨礙或限制附表所示之葉孟連等14人參與此等工會訴求活動並使其發生，而作成上開客觀上形同解雇之公告，主觀上當足具有故意可歸責性，是原告聲請調閱之函命被告所屬機關勞工保險局提供葉孟連等14人之各別投保資格及投保年資、函命財政部北區國稅局提供葉孟連等14人自98年起至106年止之綜合所得稅各類所得資料清單等資料，應認係不必要。另兩造其餘攻擊、防禦方法及所提證據，經核均與判決結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

據上論結，本件原告之訴為無理由，依行政訴訟法第98條第1項

前段，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　4　　月　　20　　日

行政訴訟庭　法　官　范智達

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，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書（均須按他造人數附繕本），逾期未提出者，勿庸命補正，即得依行政訴訟法第245條第1項規定以裁定駁回。上訴理由應表明關於原判決所違背之法令及其具體內容，或依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　4　　月　　20　　日

書記官　蔡凱如

附表：

編號	解僱時間（民國）	子編號	姓名
1	106年11月6日	1-1	葉孟連
		1-2	楊玉瑩
		1-3	向麗琴
		1-4	陳麗玉
2	106年11月8日	李雨純	
3	106年11月16日	3-1	陳麗雯
		3-2	楊秀珍

		3-3	汪麗紅
		3-4	許月燕
		3-5	徐瑞玲
		3-6	施玉潔
		3-7	陳寶安
		3-8	吳怡臻
		3-9	呂佳禧