臺北高等行政法院判決

）FKT64W1Z1X5L0;@107年度訴字第

）FKT64W1Z1X5L0;@108年8月22日辯

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		梁景岳律師
		陳冠諭律師
被	告	勞動部
代 表	人	許銘春（部長）
訴訟代理人		楊景勛律師
參 加	人	葉孟連
		李雨純
		楊玉瑩
		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

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107年5月4日106年勞裁字第69號不當勞動行為裁決裁決決定，提起行政訴訟，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

壹、程序部分：

本件參加人葉孟連、楊玉瑩、陳麗雯、許月燕、施玉潔、向麗琴、陳寶安等7人受合法通知，無正當理由未於民國108年8月22日言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條各款所列情形，依行政訴訟法第218條準用民事訴訟法第385條第1項前段規定，由原告、被告聲請而為一造辯論判決。

貳、實體部分：

一、事實概要：

參加人任職原告，從事高爾夫球桿弟職務，並為新北市佳福育樂事業股份有限公司企業工會（代表人為參加人葉孟連，下稱佳福企業工會）會員。參加人與佳福企業工會以原告有工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為，於106年12月13日向被告申請裁決。經被告不當勞動行為裁決委員會（下稱裁決委員會）調查後，作成107年5月4日106年勞裁字第69號不當勞動行為裁決裁決決定書（下稱原裁決），認定：「一、確認相對人（即原告，下同）於106年11月6日解僱申請人葉孟連、楊玉瑩、向麗琴及陳麗玉之行為，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。二、確認相對人於106年11月8日解僱申請人李雨純之行為，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。三、確認相對人於106年11月16 日解僱申請人陳麗雯、楊秀珍、汪麗紅、許月燕、徐瑞玲、施玉潔、陳寶安、吳怡臻及呂佳禧之行為，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。

四、確認相對人於106年11月6日解僱申請人葉孟連、楊玉瑩、向麗琴及陳麗玉，於106年11月8日解僱申請人李雨純與於106年11月16日解僱申請人陳麗雯、楊秀珍、汪麗紅、許月燕、徐瑞玲、施玉潔、陳寶安、吳怡臻及呂佳禧之行為無效。五、相對人應於本案裁決書送達之翌日起7日內，回復申請人葉孟連、楊玉瑩、向麗琴、陳麗雯、楊秀珍、汪麗紅、許月燕、徐瑞玲、施玉潔、陳寶安、吳怡臻、呂佳禧、陳麗玉及李雨純於相對人處之桿弟職務。六、相對人應給付申請人葉孟連、楊玉瑩、向麗琴、陳麗雯、楊秀珍、汪麗紅、許月燕、徐瑞玲、施玉潔、陳寶安、吳怡臻、呂佳禧、陳麗玉及李雨純如附表一所載之薪資，以及自106年11月11日起至申請人葉孟連、楊玉瑩、向麗琴及陳麗玉及李雨純復職日止，按月於每月10日與25日給付如附表二所載之薪資及自每次發薪日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，與自106年11月26日起至陳麗雯、楊秀珍、汪麗紅、許月燕、徐瑞玲、施玉潔、陳寶安、吳怡臻及呂佳禧至復職日止，按月於每月10日與25日給付如附表三所載之薪資及自每次發薪日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。七、申請人其餘之請求駁回。」原告不服原裁決主文第1、2、3、5、6項之認定，提起本件行政訴訟。

二、原告主張：

㈠參加人以佳福企業工會名義申請不當勞動行為裁決，然工會法第35條既以「雇主」、「工會」、「勞工」為要件，則參加人籌組佳福企業工會，並申請不當勞動行為裁決，自以參加人與原告間具有僱傭關係為前提，此為原告是否構成工會法第35條第1項第1、5款不當勞動行為的先決問題。裁決委員會就原告與桿弟間私權法律關係雖先予認定，惟依司法院

釋字第448號解釋理由書意旨，私權爭執仍應由普通法院為終局判斷，且原裁決理由亦載明就勞方與雇主間究屬何種性質之民事法律關係，採寬鬆認定的審查基準。姑不論裁決委員會寬鬆的認定標準，及難謂嚴謹的調查程序，致原裁決有諸多違誤，有關原告與桿弟間究係委任、承攬，抑或僱傭法律關係，自應由普通法院審認，此亦為勞資爭議處理法第48條第1項規定就工會法第35條第2項所生爭議，應循民事救濟途徑之理由所在。現參加人已向臺灣臺北地方法院（下稱臺北地院）提起確認僱傭關係存在之訴（107年度重勞訴字第13號）；原告亦就原裁決主文第4項部分提起確認僱傭關係不存在之訴（臺北地院107年度重勞訴字第52號），尚未審理終結。依行政訴訟法第177條第1項規定及司法院釋字第740號解釋大法官黃茂榮協同意見書意旨，聲請在民事法院就前揭私權爭執為終局判斷前，裁定停止本件訴訟程序，以免裁判兩歧。

㈡以參加人葉孟連為首的桿弟，前於106年4月10日向新北市政府申請登記成立佳福企業工會，經新北市政府核定籌組完成，於106年6月20日核發人民團體立案證書。原告認新北市政府核可佳福企業工會籌組完成的行政處分有重大明顯的瑕疵，已於107年1月5日函請新北市政府確認無效，並已提起確認處分無效之訴，經本院107年度訴字第84號判決駁回後，現上訴最高行政法院審理中。參加人以佳福企業工會名義申請裁決，其申請是否合法，以及原告是否構成工會法第35條第1項第1、5款行為，端視新北市政府核可佳福企業工會籌組完成之行政處分是否無效。是前開確認處分無效之行政爭訟亦牽涉本件。為免裁判矛盾，請依行政訴訟法第177條第2項規定，裁定停止本件訴訟程序。

㈡參加人不具從屬性，原告與參加人間非僱傭關係：

1.原裁決無非以：原告與桿弟之聯繫窗口林○惠、許○明於Line群組對話內容，已顯示桿弟對自己作息不能自由支配，林○惠與許○明有介入排班出勤事宜，桿弟不具提供勞務的自主權限，需依原告規定方式及流程提供勞務，如有違反，原告具制裁權限，雙方存在人格從屬性等等，認定原告與桿弟間有僱傭契約關係，惟參照司法院釋字第740號解釋黃茂榮大法官協同意見書見解，可知判斷勞務契約類型是否屬僱傭契約範疇時，有無指揮監督權限、能否行使指揮監督權限，以及指揮監督關係之強弱，均非所問，尚無法引為人格從屬性的認定基準。所應著重者，乃勞務債務人對於工作時間、時段、地點等勞務給付方式有無支配自由。若勞務債務人所享有工作時間、時段、地點等勞務給付方式有較高支配自由，即非僱傭契約關係。反之，則應為委任、居間或承攬契約關係。徵諸新北市政府勞動檢查處（下稱新北勞檢處）106年7月21日對原告副總經理邱○源所為勞動檢查紀錄：「問：桿弟工作時間為何？答：公司依桿弟進公司的順序給予桿弟編號，桿弟依編號順序排班……每日最早的班次為5點，1趟最長平均4小時，2趟約8小時左右」、「問：桿弟休假制度為何？答：由桿弟自行決定，休假無排班即無收入。如當天有排班卻無法到，可向公司知會請假，以電話通知即可」。新北勞工局106年11月22日對原告副總經理邱○源所為勞動檢查紀錄：「桿弟可自行選擇客戶……如桿弟不願意接待剛好輪到的客戶，則可拒絕服務」等，佐以106年10月26日桿弟意見表記載：「教練帶小朋友教打球，服務2人比4人時間長，為何教練不用開本子，教球也有揮球的動作。拒絕服務」等，可知桿弟是否服務客戶及選擇服務對象，原告均無

權過問，桿弟得自行裁量決定處理事務的方法及所欲服務的對象。

2.原裁決理由謂：林○惠與許○明於Line群組對話中，屢屢出現不再受理請休及上休申請、當日請休請找代理主管、不得出班等指示，顯示桿弟對自己作息不能自由支配，並有介入桿弟排班出勤事宜之事實，且其等多次表示處罰等用語，可知原告具有懲戒與制裁權限等等。惟觀諸新北勞工局106年11月22日、28日對原告副總經理邱○源所為勞動檢查紀錄，，佐以新北勞工局106年11月28日與林○惠的公務電話紀錄內容，以及證人李雨純、林○惠、李○月於臺北地院107年度簡字第160號108年1月17日、108年3月18日言詞辯論程序證述內容，與證人林○惠於臺北地院107年度重勞訴字第13、52號108年4月16日言詞辯論程序證述內容，足見「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」、「幸福高爾夫球場桿弟管理規則」、「桿弟晉級標準」、「桿弟晉級評核表」、「簽到簿」等，確非原告制定。被告應負擔證明其形式真正之舉證責任。依上開證述內容，亦可知桿弟係以表決方式自行訂立桿弟自治公約、守則或相關罰則，違反桿弟自治公約或罰則之罰款，均繳納至桿弟基金，該基金是由桿弟共同推派之桿弟劉○蓮負責管理運用，此有105年8月份桿弟基金明細表記載相關停車收費、桿弟自治罰款，並支付清潔費、衛生紙、垃圾袋等桿弟所需支出可證。有關桿弟考核、陞遷等，因桿弟具高度專業性，且因原告與桿弟間係成立委任契約關係，雙方本於互信、尊重，桿弟分級或陞遷亦由原告與桿弟共同評鑑、考核，凡此均足證原告與桿弟不具指揮監督關係。況林○惠對桿弟所為的告誡，係本於桿弟自行訂

立的自治公約或罰則。實際上，若桿弟不遵守或有漏班情形，林○惠或許○明不僅無從知悉，亦不得要求桿弟將罰款繳納原告。

3.原裁決理由雖稱：佳福企業工會及其會員與原告於勞資爭議調解中，所涉爭議之一為原告要求桿弟支援非本業之玄關業務，原告於106年8月25日表示同意自106年9月1 日起，桿弟不用支援玄關服務，可知桿弟不具提供勞務的自主權限等等。惟調解程序中，調解委員或法官所為勸導及當事人所為陳述或讓步，不得採為裁判之基礎，民事訴訟法第422 條定有明文，本院106年度訴字第1240 號判決亦認行政訴訟法雖未準用民事訴訟法第422 條規定，亦得援引該條文所揭示精神。原裁決逕行引用調解程序中原告所為陳述，認定桿弟不具自主權限，並不可採。桿弟得自由選擇上班時間、服務對象，相關懲罰均係出於桿弟間自行訂立的規約，違反規約的罰款亦繳至桿弟基金內，該基金由全體桿弟推派的桿弟劉○蓮管理，由桿弟自行決定如何使用，足見桿弟有支配勞務給付方式的高度自由，原告與桿弟間不具人格從屬性。

4.依新北勞檢處106年7月21日對原告副總經理邱○源所為勞動檢查紀錄：「問：桿弟工作時間為何？答：公司依桿弟進公司的順序給予桿弟編號，桿弟依編號順序排班，……每日最早的班次為5點，一趟最常平均4小時，2趟約8小時左右」、「問：桿弟休假制度為何？答：由桿弟自行決定，休假無排班即無收入。如當天有排班卻無法到，可向公司知會請假，以電話通知即可」及桿弟簽到簿（此簽到簿非原告要求，且與一般員工打卡不同，僅係利於原告依順序媒介擊球來賓客戶之用），可知桿弟進場及離場時間並無固定，多有接近中午到場或中午左右即離去的情形，足徵桿弟非每日皆在球場

有固定的排班時間，而桿弟依其編號順序，僅在排班表有可能輪到其排班的順序，方至球場輪班，一有擊球來賓至球場時，輪班的桿弟即依序服務來賓，通常服務時間約為4小時，4小時後桿弟即得離開球場，例外情形是當日來賓人數眾多，桿弟服務完後，於可能輪到其值班時，才會選擇留在球場；且桿弟於排班當日無法到場，僅須知會即可。如係一般勞工，未於工作日上班，即構成曠職。而桿弟如未於排班表順序至球場輪班，僅由次一順序桿弟遞補服務來賓，該名臨時未到場排班的桿弟不構成曠職。此足見桿弟執行職務無須親自履行，縱有桿弟臨時請假未到場，亦得由次順位桿弟遞補，顯見桿弟工作無須親自由輪到值班桿弟履行，僅需次一順序的桿弟替補即可，不具勞務專屬性甚明。

5.原告與桿弟於98年間簽立委任合約書，依其前言及第2條規定，再參以原告副總經理邱○源於106年11月22日、11月 28日受新北勞工局訪談陳述內容，可知桿弟收入並非取決於原告的給付，而是擊球來賓的給付，原告只是為桿弟代收款項，再經由匯款轉交桿弟共同指定之人統籌支付，中間過程原告僅係代收代付，並無任何介入，足見雙方係基於平等、互助的合作關係，一方面由原告提供媒介機會及代收代付服務，他方面則由桿弟提供來賓服務，且無論是除草、補沙、球道維護等，均係桿弟提供客戶的服務，以輔助客戶打球時便利，其給付勞務對象不是原告。又依證人李雨純、林○惠於臺北地院107年度簡字第160號108年1月17日言詞辯論證述內容、證人李○月於同案108年3月18日言詞辯論證述內容、證人林○惠於臺北地院107年度重勞訴字第13、52號言詞辯論證述內容，亦可知悉桿弟無底薪，亦無最低業績要求，相關報酬係由擊球來賓給付，原告僅係代收轉付，故信用卡刷卡

之手續費，由桿弟自行負擔，此亦有106年11月1日至11月15日桿弟費月報表可參。再者，桿弟使用休息室、停車場，仍需另外繳費，與真正從屬於原告的員工無須另行支付休息室、停車費的情形迥異。休息室是原告出租桿弟使用，桿弟對休息室有使用權，原告無權過問，且休息室的清潔，亦非對原告負有勞務，而是桿弟對其承租物所為的清潔行為。又桿弟係自行申報服務所得，無須經由原告扣繳、申報，益證桿弟確非屬原告員工，否則依法應申報扣繳所得。據上各情，原告與桿弟間無經濟上從屬性。至原裁決理由表示：若桿弟得自治運用桿弟基金，何以勞資爭議調解中，對於桿弟基金的分配需經原告同意？顯見桿弟基金仍由原告管理運用，桿弟無受原告媒合服務締約機會而為自己營業勞動的事實等等。惟調解時所提桿弟基金，於94年即已停止運作，非現行由桿弟自行管理的基金。又如前所述原告於調解程序所為陳述或讓步，不得採為裁判基礎。

6.參諸新北勞工局於106年11月22 日對原告副總經理邱○源所為勞動檢查紀錄：「因本公司未介入桿弟之間不定期會議，僅桿弟之間如有召開會議，並認有向本公司反映事項之需求時，始邀請本公司派員討論」，可知原告未參與桿弟間召開的會議，僅在桿弟認有必要，經桿弟要求，原告始派員前往參與會議。又如桿弟許月燕自104年7月起至林口高爾夫球場提供桿弟服務，顯見原告的桿弟得獨立自行在外招攬工作，與一般公司禁止員工在職期間兼職不同。再參酌桿弟簽到簿，桿弟進場及離場時間並無固定，反觀原告人事管理規章內容，對於真正從屬於原告的員工，均有固定工作時間及每日時數，可見桿弟並未納入原告的組織體系內，否則即應受原告人事管理規章拘束，於固定時間到場提供勞務。又依證人

林○惠於臺北地院107年度簡字第160號108年1月17日言詞辯論、證人李○月於同案108年3月18日言詞辯論及證人林○惠於臺北地院107年度重勞訴字第13、52 號言詞辯論程序所證內容，足證球場場地係由原告養護，桿弟僅係為維護其等服務來賓的品質，增進來賓消費意願，進而提高其等自來賓獲取報酬，而由桿弟以表決方式自行訂立桿弟自律公約，約定補沙、拔草區域，即時將來賓破壞的場地恢復原狀，桿弟在球場維護上，不具必要性。是以，桿弟自始至終即無納入原告組織體系內，不具有組織從屬性。再者，桿弟係依勞工保險條例第6條第1項第7款、勞工保險條例施行細則第11條第1項、第2 項等規定，以自營作業者身分，以新北市高爾夫球場服務職業工會為投保單位，投保勞工保險，且加保資格係由該職業工會審核，而非以原告為投保單位，益徵原告與桿弟間不具組織上從屬性。

7.參加人許月燕自104年7月起即至林口高爾夫球場提供桿弟服務，參加人吳怡臻自106年1月起即未至原告球場排班，迄至同年8月方加入排班，故參加人許月燕於106年8月至11 月及參加人吳怡臻於106年5月至7 月，自原告球場消費者處所獲取的報酬均為0 元，足見桿弟無須經原告同意，得自由決定是否至球場排班，並獨立在外招攬工作，與在一般僱傭關係下，員工應於固定時間、固定場域提供勞務並嚴禁上班期間兼職的情形不同。原告與參加人間確不具人格、經濟及組織上從屬性。原告與桿弟間實係成立委任契約。證人李○月於臺北地院107年度簡字第160號108年3月18日言詞辯論程序中，對法官詢問有無行政訴訟法第151條第3款事由時，明確表示沒有。堪認桿弟主觀上亦認與原告間非僱傭契約關係。又依證人李雨純、林○惠於臺北地院107年度簡字第160號 108

年1月17日言詞辯論、證人李○月於同案108年3月18日言詞辯論程序證述內容，足證原告與桿弟間，至少於87年起即以委任契約方式進行合作，即由原告媒介桿弟提供服務給擊球來賓，並受託代收代付桿弟服務費，此觀98年桿弟陳○屏委任合約書載明：「甲方（即本件原告，下同）經營幸福高爾夫球場（以下簡稱本球場），基於本合約書同意乙方（桿弟，下同）得於本球場向擊球來賓提供服務，並向擊球來賓收取服務費。乙方同意委託甲方代為處理前述服務費之收支事宜（內含桿弟球車維修費用），茲經雙方同意訂定下列委任事項，以茲共同遵守」等內容自明。而98至106年間，原告與桿弟固然不一定簽有書面的委任契約，然雙方仍按原有委任契約的內容及模式合作，顯見原告與桿弟間仍有默示成立委任契約的意思表示。倘桿弟有成立其他勞務契約類型的意思，須另外與原告協議，否則一方面以既有合作模式賺取高於原告一般職員薪資水平的酬勞，他方面復片面主張該段期間內雙方屬勞雇關係，有違誠實信用原則。目前有勞雇爭議者僅有參加人，與原告球場約50餘名桿弟相較，僅屬少數，不得以其等主觀意見，逕論斷原告與桿弟間屬僱傭關係。此亦有中華民國高爾夫球場事業協進會108年1月10日高球場琅字第108000001號函可證，以非僱傭關係模式進行合作乃高爾夫球業界多年慣行的事實，且為高爾夫球場經營者與桿弟間所確信。

㈣原告106年11月6日張貼公告時，不知楊玉瑩、向麗琴、葉孟連、楊○、陳○咩、陳○娟、陳麗玉等7人為佳福企業工會成員，無不當勞動行為的主觀認識：

1.原裁決認定原告得自2次勞資爭議調解事項均涉及雙方契約關係、投保勞、健保及客戶刷卡手續費等事項，以及申請人

均為桿弟等情，推知參加人及其他桿弟為佳福企業工會會員。然觀諸佳福企業工會章程第8條：「會員入會須填寫入會申請書，經理事會審查合格後，准予入會。」桿弟究有無加入佳福企業工會，取決於佳福企業工會理事會是否審核通過，縱審核通過，佳福企業工會亦不會主動提供會員名冊給原告，原告難以獲悉個別桿弟是否具有工會會員身分。新北市政府勞工局（下稱新北勞工局）於106年11月28日訪談時，原告管理人員即稱：「企業工會是106年3月31日成立，但公司一直到106年5月25日才收到工會通知的公文，始知悉申訴人組成企業工會，但沒有人員名單，公司係於106年8月25日第一次調解始知悉工會的5位會員，因為他們以工會代表出席調解，其他工會會員公司則一概不知。此外，106年11月3日調解時，因為申訴人係以個人名義申請調解，所以公司也不知道是否參與的人均為工會會員」等語。107年1月19日新北市就業歧視評議委員會（下稱新北市就評會）審定書亦表示：「本府於12月6日電話訪談申訴人之一葉孟連（即佳福企業工會理事長），其表示工會並無提供會員名單予被申訴人」等語。

2.企業工會既係以原告所屬員工組成，其他無僱傭關係爭議的原告勞工，可隨時提出申請加入佳福企業工會，而原告部門有董事長、總經理室、會務部、場務部、餐廳部、櫃檯、人事及行政等部門，屬僱傭關係的員工甚眾，何人已加入佳福企業工會，絕非原告所能知悉。又佳福企業工會於106年7月17日申請勞資爭議調解，歷經3次調解期日（106年8月25日、9月18日及25日），依據佳福企業工會於不當勞動行為裁決程序所提107年5月4日（被告收文日）陳報狀第2頁表格，調解期間內，106年7月訴外人陳○喬退出工會、106年8月訴

外人張○爭、張○梅、吳○溱退出工會、106年9月訴外人洪○娟、蕭○里加入工會、陳○玉退出工會，工會成員更迭不斷。據此，在原告無法掌握佳福企業工會會員現狀，以及佳福企業工會常有會員加入或退出等情形下，於106年10月 23日申請調解之葉孟連等25人，既均以個人名義申請，其等是否與佳福企業工會於106年7月17日提出調解申請時所主張之25人相符？尚非無疑。況依106年9月18日第2 次勞資調解會議紀錄記載：「有關刷卡手續費的退款，僅以工會會員25名為主」，而106年9月25日第3 次勞資調解會議紀錄中調解方案第3點又更易為：「其中23 人為工會會員」，工會會員總數變動，成員多次更迭，工會會員總數為何？其會員個別主張又為何？實非原告所能掌握。且前揭3 次勞資調解會議紀錄亦無法證明原告曾核對斯時工會會員名單，並已明確知悉106年10月23日提出調解申請之25 人即為佳福企業工會會員，此有新北勞工局107年3月21日新北勞資字第1070507919號函：「本局留存案卷資料之94年基金協調會議記錄影本（如附件），尚無法據以判斷第3 次調解會議中工會是否提出該23人工會會員之名單及進行核對」可考。從而，原裁決表示：佳福企業工會於106年7月17日申請調解時係代表當時於原告處任桿弟職務之25名會員，106年10月23 日提出近乎相同之爭議事項調解之人，亦均為於原告處任桿弟職務之人且亦為25名等等，顯未經詳查，否則即應明確指出106年7月17日佳福企業工會申請調解所代表之會員為何人，以及是否與106年10月23日申請調解的25 人相符。原裁決以臆測、拼湊方式，將無關聯之事物納入考量，推論原告已知悉葉孟連等25人具佳福企業工會會員身分，進而認定原告係基於不當勞動行為之主觀認識張貼106年11月6日公告，已違有利不利一體

注意原則，且未盡調查職責。

3.原裁決以：佳福企業工會係以工會名義向新北市政府提出檢舉，且佳福企業工會代理人答稱當初是以工會名義提出檢舉為由，認定原告得推論新北市政府106年10月5日新北府勞檢字第1063583080號勞動基準法罰鍰裁處書所列楊玉瑩、向麗琴、葉孟連、楊○、陳○咩、陳○娟、陳麗玉等7 人均為佳福企業工會會員等等。惟自新北市政府106年10月5日新北府勞檢字第1063583080號勞動基準法罰鍰裁處書內容，並無發文佳福企業工會，斯時原告尚無從得知係佳福企業工會提出檢舉，僅得自函文知悉楊玉瑩等7 人就特別休假及國定假日出勤加倍工資提出檢舉，自不得僅以不當勞動行為裁決程序中佳福企業工會代理人陳述為依據，認定當時原告已知悉是由佳福企業工會提出檢舉。倘原告有介入佳福企業工會活動的主觀意圖，並已認知106年10月23 日申請調解的葉孟連等25人均為佳福企業工會會員，則原告106年11月6日張貼公告時，即應一併將其餘18人公告在內，而無須僅就楊玉瑩、向麗琴、葉孟連、楊○、陳○咩、陳○娟、陳麗玉等7 人公告停止排班，益徵原告實係因該7人破壞合作信賴，方於106年11月6日張貼公告。

4.107年1月19日新北市就評會審定書亦謂：「申訴人之一葉孟連12月6 日電話訪談記錄表示，被申訴人係因勞動檢查沒通過，遂將羅列於裁處書上之7 名申訴人不予排班，尚非因渠等具有工會會員身分」、「依申訴人訪談時表示，當日所訪談之桿弟均係由勞檢員隨機抽訪，並非刻意挑選工會會員進行訪談，對照本府於12月14日與當時實施檢查之檢查員翁○梅女士電話訪談紀錄，其表示當日勞動檢查所訪人員係工會理事長所安排，但不知悉受訪者是否具工會會員身分，被申

訴人當時有1 名經理在場，但未全程參與，亦無法確認其是否知悉何人受訪及受訪者身分」，足見縱為佳福企業工會理事長葉孟連，亦認原告106年11月6日張貼公告，並非針對楊玉瑩、向麗琴、葉孟連、楊○、陳○咩、陳○娟、陳麗玉等7 人之工會會員身分。另參以檢查員即訴外人翁○梅電話訪談紀錄，亦難認原告於106年11月6日已知悉楊玉瑩、楊○、陳○咩、陳○娟、陳麗玉等5 人具工會會員身分。

㈤原告106年11月8日張貼公告時，不知李雨純為佳福企業工會成員，無不當勞動行為的主觀認識：鑑於原告與桿弟間之法律關係究屬僱傭、承攬或委任，尚待民事法院終局判斷，且全國超過60座高爾夫球場，除少數1、2座高爾夫球場與桿弟成立僱傭關係外，其餘絕大多數球場，均以承攬或委任關係進行。李雨純於法律關係未明前，於桿弟通訊Line群組發表：「公司不讓出班，這以後都可以提出要求公司補償」等語，並無法律依據，藉此破壞雙方信賴基礎。倘若原告係因李雨純具佳福企業工會會員身分，而為106年11月8日不予排班之公告，自應於106年8月25日知悉其身分之際，旋即公告不予排班，或在106年11月6日公告中一併將李雨純載入不予排班名單，何須遲至106年11月8日始公告？況原告主觀認知與桿弟間為委任關係，尚難認原告係本於介入、支配佳福企業工會之主觀認識，而張貼106年11月8日公告。

㈥原告106年11月16 日張貼公告時，不知陳麗雯、楊秀珍、汪麗紅、許月燕、徐瑞玲、吳怡臻、呂佳禧等人為佳福企業工會成員，無不當勞動行為的主觀認識：

1.原告106年11月16 日張貼公告時，僅明確知悉參加人葉孟連、李雨純、陳寶安、向麗琴、施玉潔等5 人為佳福企業工會會員，其餘楊玉瑩、陳麗雯、楊秀珍、汪麗紅、許月燕、徐

瑞玲、鍾○美、陳寶安、陳○娟、吳怡臻、楊○、陳○咔、陳麗玉、陳○娟、洪○娟、呂佳禧、許○文、許○鳳等17人，原告公司均不知悉是否具佳福企業工會會員身分。依據佳福企業工會在不當勞動行為裁決程序中提出的107年5月4日（被告收文日）陳報狀第2頁表格，以及107年5月4日裁決委員會詢問會議紀錄，佳福企業工會複代理人自承：鍾○美於106年11月9日退出工會等語，如原告係基於上開人等具有佳福企業工會會員身分，且自始知悉佳福企業工會會員現狀，106年11月16 日公告中應無鍾○美。惟原告仍因鍾○美尚未簽署委任契約，而將其姓名公布於106年11月16 日公告中，足見原告公司確實是因委任契約尚未簽署而張貼公告，而非基於影響或介入工會活動之認識。

2.原裁決以：「工會於106年9月4日第1屆第7 次理監事會議中有：『案由：有關公司未經工會同意，逕自強迫本會會員簽署委任契約。本會與佳福（股）公司協商期間，公司不得私下通知理事會強迫會員簽署委任契約』乙案，案經申請人工會決議：『通過。本會所有會員未經理事會決議，不可與佳福（股）公司簽署委任契約』....相對人雖稱對於工會會員拒簽委任契約之決議並不知悉，然申請人工會於106年9月25日進行第三次勞資爭議調解時，已將桿弟與相對人間之法律關係應屬僱傭關係之主張提出調解會議之中，相對人自難推諉不知申請人工會有主張桿弟與相對人間非屬委任契約之行為」等等，認原告縱無法知悉佳福企業工會決議不得與原告簽署委任契約，原告亦不得推諉不知佳福企業工會之主張。惟原告確無法得悉佳福企業工會任何決議內容，倘原告得以掌握全部工會決議、人事及章程等資訊，反被認係完全介入並掌控佳福企業工會運作。在原告無法獲悉佳福企業工會曾

為前開決議的情形下，如何自行推論尚未簽屬委任契約者，必屬佳福企業工會會員？如前述，原告106年11月16日張貼公告中，有已經退出工會，而尚未簽屬委任契約的鍾○美，足見縱非屬工會會員，亦有未與原告簽署委任契約者。除非佳福企業工會得舉證證明原告於106年11月16日前已取得前開工會決議內容，否則難認原告係基於工會會員身分，而為106年11月16日公告。

3.原裁決理由表示：「相對人106年11月16日公告...中所列人員，即楊玉瑩...鍾○美...許○鳳，當時均係申請人工會之會員」等等，認定鍾○美於106年11月16日仍為工會會員。惟鍾○美早於106年11月9日退出工會，原裁決理由核與卷證資料不符，顯係出於錯誤的事實認定。

4.原裁決理由表示：「公告發布後，陳○娟、楊○、陳○咩、陳○娟、洪○娟、許○文與許○鳳即於106年11月27日退出申請人工會...並與相對人簽立委任契約...，更可證相對人於106年11月16日之解僱行為於主觀上確有不當勞動行為之認識」等等，認定陳○娟、楊○、陳○咩、陳○娟、洪○娟、許○文及許○鳳於106年11月27日退出工會並與原告簽署委任契約，原告公司主觀上有不當勞動行為的認識。然原告於106年11月16日根本無從得悉佳福企業工會已作成不得與原告簽署委任契約的決議，亦無法掌握工會會員組成，則陳○娟等7人是否退出工會，非原告所能獲知；且陳○娟等7人退出工會並與原告簽署委任契約，至多僅能說明陳○娟等7人因知悉工會所為不得與原告簽署委任契約的決議，而於簽立委任契約前，先行主動退出工會，與原告主觀上是否知悉工會內部決議，並基於工會會員身分而張貼公告無關。

5.原屬佳福企業工會會員，後又退出工會的理由多端，例如不

認同佳福企業工會假勞資爭議之名，實係向原告索求鉅額和解金，或因訴求已達，無繼續參與工會組織之必要，而自主決定退出工會，不一而足，不得單以其等退出工會的行為，推論係因原告張貼公告，主觀上具不當勞動行為認識。然原裁決僅以佳福企業工會提出不當勞動行為裁決時僅剩餘14名會員為由，認原告106年11月6日、11月8日、11月16日張貼公告行為，已對佳福企業工會產生不當影響、妨礙或限制，卻未盡其職權調查義務，實有未當。

㈦原裁決主文第5、6項係裁決委員會依勞資爭議處理法第51條第2項規定，命原告回復參加人桿弟職務及給付報酬的救濟命令，參照最高行政法院106年度裁字第1708號裁定意旨，具行政處分性質。如本院認原裁決主文第1、2、3項應予撤銷，則裁決委員會以此為基礎所為的救濟命令，亦失所附麗，原告自得於本件訴訟中，就原裁決主文第5、6項部分一併訴請撤銷。

㈧聲明求為判決：原裁決主文第1項、第2項、第3項、第5項及第6項部分均撤銷。

三、被告答辯：

㈠依本院101年度訴更一字第118號判決、101年度訴字第1389號判決、最高行政法院104年度判字第512號判決、104年度判字第287號判決意旨，不當勞動行為裁決制度係為保障勞工團結權、協商權、爭議權行使，所特別設置的救濟制度，悉由熟悉勞資法律關係的學者與實務工作者，組成多數決委員會，進行正式調查程序，並使當事人充分陳述意見後，方為裁決認定，其組成成員與審議程序皆屬嚴謹，除有顯然明顯重大錯誤外，該等審查認定應享有判斷餘地。又裁決委員會對原告與參加人間是否具僱傭關係，本即有調查及審認的

權限，原裁決理由已論述詳盡。原告稱僱傭關係屬私權爭議，裁決委員會或行政法院無審認權限等等，並無依據。參諸最高行政法院106年度裁字第1708 號裁定意旨，原裁決主文第1、2、3項確認原告解僱行為屬工會法第35 條規定的不當勞動行為，以及主文第5項回復職務命令、第6項命給付薪資命令，均屬行政處分。僱傭關係是否存在，不論是裁決委員會或行政法院均有審認權限。

㈡參加人具從屬性，原告與參加人間為僱傭關係：

1.依參加人於本院審理時所述，桿弟自律規章仍林○惠制定，而非桿弟經手。且參加人無該等自律規章的完整內容，依行政訴訟法第163 條規定，應命原告提出完整自律規章，否則即應認參加人所主張自律規章包括罰款或停班等懲處規定，具從屬性關係存在。又依參加人葉孟連、向麗琴、李雨純108年2月20日準備程序所述，桿弟不僅負責擊球指導工作，尚需從事原告指示的其他工作，並有服裝儀容、請假、自律規章中罰款或停班等管理、懲處制度的適用，桿弟基金亦由原告管理運用，參加人與原告間具有人格與經濟上從屬性。

2.桿弟出班公休休假規定辦法、桿弟簽到簿、幸福球場桿弟守則、幸福球場桿弟應注意補充規定事項、幸福球場桿弟管理規則、桿弟徵選評核表、桿弟等級晉級標準、桿弟晉級評核表、桿弟晉級評核表等文書，內容完整複雜，非具有管理經驗或相當資力者，無法訂定，依一般經驗法則，可知為原告所制定。參加人於審理時均一致主張，這些規範都是由原告制訂，桿弟亦有適用等等。原告雖否認上開規範為其所制訂，然桿弟出班公休休假規定辦法規定「上下班需打卡」、「星期假日或國定假日休假者，扣服務費新台幣1 仟元」、「排休者應經由桿弟主管核准生效」、「連續請假2 日以上應

是先辦理請假手續，否則予以停用」、「未正常出勤者另有警告、降級、開除等懲戒處分」等內容，倘參加人工作時間不受原告指揮監督，應無自訂定此等嚴格規範之可能。又桿弟簽到簿，如參加人係自由決定時間提供勞務，無須上、下班簽到，何以有簽到簿此等例行性業務文書，且簽到者不僅參加人，應是原告要求參加人簽到。另幸福球場桿弟守則，多達25條，皆以資方管理角度所訂，有違者「降級重則開除」、「賠償及處分」、「違者每次扣服務費新台幣5 佰元」、「如已出場服務者扣服務費新台幣2 佰元」、「違者一律開除」、「如無故缺勤超過2 天者應以開除」等內容，規範參加人，依常理參加人無可能自訂規範處分自己，顯見該等規範應為原告所定。再者，幸福球場桿弟應注意補充規定事項，同樣有違者罰款、扣班、降級、開除等懲處，係前揭桿弟守則的補充規範，仍為原告所訂定。就幸福球場桿弟管理規則、桿弟徵選評核表部分，係桿弟員額及甄選、報到的規範，更可見係以雇主人事管理角度所定，絕非參加人自行制定。關於桿弟等級晉級標準、桿弟晉級評核表，設定桿弟晉級標準，參加人實無可能就其工作資格自我設限。特別是桿弟許○鳳的晉級評核表，其上有主管林○惠、許○明簽名，顯為原告所為制定無訛。

3.原裁決理由已敘明參加人對其是否出勤或提供何勞務並無完全自主的支配權限，而是受限於原告的管理懲戒。原告所提新北勞檢處106年7月21日、11月22日對原告副總經理邱○源及11月28日對原告桿弟主任林○惠的訪談紀錄，係原告涉及裁罰案件所為的答辯說詞，不足採信。又原告所提原證18之便條，無任何署名，文書記載內容簡漏，是否為桿弟出具，不得而知。被告否認其形式與實質上真正。況依其書面內容

，僅證明如欲拒絕服務客戶，需向原告敘明理由，益徵桿弟對勞務提供無自主性。況參加人李雨純於審理時亦敘明：「原告表示我們（桿弟）可以拒絕服務，但實際上並不能拒絕，若是拒絕，就會遭停班處分」，足見原告所屬管理階層人員的片面陳述，無法證明桿弟得自由選擇是否服務客戶。再者，桿弟基金若為桿弟自行管理，原告理當於勞資爭議調解時作此主張，而非在調解程序後，改變陳詞，足認其主張不可採。又原告曾於調解程序中承認要求桿弟支援玄關業務。原告雖稱應比照民事訴訟法第422條規定，不得將調解程序中的陳述採為裁判基礎等等。然勞資爭議處理法中無類此規定，且該法第12條規定，調解得為相關的事實調查，故調解人向原告求證事實基礎，與民事訴訟法第422 條規定無涉。況行政訴訟職權調查，與民事訴訟當事人進行有別，自無類推適用民事訴訟法第422條規定之理。

4.原告主張：桿弟上下班無需打卡，休假可自我決定，排班可電話取消，桿弟無須親自履行勞務等等，顯與事實不符。原裁決已有論駁。且依卷附簽到簿，參加人確須上、下班簽到，簽到時間大致仍在8小時左右，甚至常超過8小時，該等工作內容性質類似按件計酬的勞工，自難以桿弟類似計件提供勞務結束後，離開工作地點，即否認從屬性存在。至參加人請假未到場，由其他同事負責工作，屬一般勞動職場的安排，與勞工是否親自履行勞務無關。

5.原告稱桿弟費屬委任報酬，原告係代桿弟向顧客收取後交付桿弟，屬代收代付性質，等等。原裁決就此亦有論駁。況依原告所言，若屬媒合性質，由客戶直接付款給參加人即可，何需由原告代收代付。所謂代收代付的約定，只是掩飾營業收入先為原告收取，再發給工作報酬的脫法行為，不足憑採

。原告又稱：參加人是直接為客戶提供勞務，非為原告，自無經濟上從屬性等等。然以適用勞動基準法之受僱律師為例，受僱律師亦直接對客戶提供撰狀、開庭等勞務給付，此為勞動內容的當然現象，不足作為不具經濟從屬性的判斷。又原告所謂：桿弟就其休息區需向原告租用，並給付清潔費等等，就如同勞工停車在雇主所有的停車場，需另給付停車租金，均不能以此否定有經濟上從屬性的判斷。再者，原告所謂客戶刷卡的手續費由桿弟自行負擔等等，亦相當於雇主要求員工提供勞務時所穿制服由勞工自行負擔的情形。此僅可證明雇主苛刻對待勞工，仍無法否定有經濟上從屬性存在。

6.原告主張：桿弟會議由桿弟自行召開，係桿弟要求，原告始派員參與，桿弟仍得獨立對外招攬工作，與原告適用勞基法的員工有固定工時不同，且桿弟均以自營作業者身分投保，非以原告為投保單位，不具組織上從屬性等等。然參加人楊玉瑩於108年2月20日當庭陳述：「桿弟開會的部分，都是應林○惠主任要求的，才會召開桿弟會議。」原告無證據可證明桿弟會議為桿弟自行召開。況實務上常見雇主要求受僱人定期召開會議，檢討工作內容。又勞動契約並無勞工不得兼職的規定。觀諸勞工投保實務，有同時投保複數雇主而為兼職的情形，可見是否兼職，無關組織上從屬性的判斷。又桿弟係提供客戶隨行服務之人，與其他原告聘僱人員，分工合作共同完成服務客戶進行高爾夫球運動的成果，具組織上從屬性無疑。桿弟工作類似按件計酬的勞工，需配合客戶運動時間，工作時間有所長短，而與一般行政職員工的工時類型不同，自難以此認定不具組織上從屬性。參加人係因原告不願意為參加人投保，方投保職業工會保險，豈可導果為因，聲稱此為不具組織從屬性的證據。

㈢原告有為不當勞動行為的認識：

1.裁決委員會依勞資關係的互動脈絡、歷次勞資爭議調解紀錄及勞動檢查的申訴等事實，推認原告知悉其所解僱者均為工會會員或符合工會活動方針的桿弟，認定原告係基於不當勞動行為的認識，而解雇參加人，未有認定事實不依證據或認定事實與證據矛盾之處。不因原告辯稱：參加工會須經理事會審查同意方可入會、工會未提供會員名冊給原告、工會會員於勞資爭議調解期間有入退會情形、原告無從知悉解僱桿弟為工會會員、原告如有不當勞動行為的認識，可一次解僱，毋須分階段解僱等等，而有任何影響。裁決委員會的判斷餘地應予尊重。

2.原告主張依新北市就評會審定書，可認原告不知悉參加人工會會員身分，不具不當勞動行為的認識等等。然原裁決已詳述理由駁斥。裁決委員會有獨立認定事實的權限，不受該審定書認定拘束。

㈣聲明求為判決：駁回原告之訴。

四、參加人陳述：

㈠桿弟出班公休休假規定辦法、桿弟簽到簿、幸福球場桿弟守則、幸福球場桿弟應注意補充規定事項、幸福球場桿弟管理規則、桿弟徵選評核表、桿弟等級晉級標準、桿弟晉級評核表、桿弟晉級評核表等規範，涉及專業，均由原告制定，適用於桿弟，桿弟的能力無法訂出這些細目。桿弟不遵守上開規範，會有罰款或停班等懲處。

㈡106年8月25日第1次勞資爭議調解時，已表明工會名義，同時提及勞退、勞健保、桿弟基金等訴求，此等訴求與其後以25為桿弟名義申請調解時的訴求相同，依一般經驗法則，原告可概括認知此25名桿弟具工會會員身分，不需明確、完全

確定後，才認有不當勞動行為的認識。且調解過程中，原告就有提出桿弟名單，由參加人以螢光筆註記加入工會、未加入工會及加入後退出工會的桿弟，可證調解會議時，原告就已知悉工會會員名單。

㈢對於原裁決主文第6項所示原告應給付的金額，參加人沒有意見。

㈣聲明求為判決：駁回原告之訴。

五、本件爭點為：1.原告與參加人間是否有勞動契約法律關係？2.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？說明本院判斷如下：

㈠工會法第35條規定：「（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。……五、不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。（第2項）雇主或代表雇主行使管理權之人，為前項規定所為之解僱、降調或減薪者，無效。」勞資爭議處理法第39條第1項規定：「勞工因工會法第三十五條第二項規定所生爭議，得向中央主管機關申請裁決。」第51條規定：「（第1項）基於工會法第三十五條第一項……規定所為之裁決申請，其程序準用第三十九條……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。……（第4項）對於第一項及第二項之處分不服者，得於決定書送達之次日起二個月內提起行政訴訟。」本件裁決委員會依勞資爭議處理法第51條規定，作成原裁決主文第1項、第2項、第3項關於是否構成不當勞動行為的確認處分，以及原裁決主文第5項、第6項命原告為一定行為的下命處分，均屬行政處分性質，本院自有審判權，先予說明。

㈡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。

㈢勞基法第2條第6款：「勞動契約：謂約定勞雇關係之契約。」並未規定勞動契約及勞雇關係的界定標準。勞動契約的主要給付，在於勞務提供與報酬給付。惟民法上以有償方式提供勞務的契約，未必皆屬勞動契約。是應就勞務給付的性質，按個案事實客觀探求各該勞務契約的類型特徵，諸如與人的從屬性（或稱人格從屬性）有關勞務給付時間、地點或專業之指揮監督關係，及是否負擔業務風險，以判斷是否為勞

動契約（司法院釋字第740號解釋理由書參照）。又參諸學說及實務見解，從屬性的判斷，包括：1.人格上從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主的指揮、命令、調度等，且有受懲戒等不利益處置的可能。2.親自履行，不得使用代理人。3.經濟上從屬性，即受僱人不是為自己的營業而勞動，而是依附於他人的生產資料，為他人之目的而勞動，薪資等勞動條件亦受制於他方。4.組織上從屬性，即納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態，受團隊、組織的內部規範、程序等制約（最高法院81年度台上字第 347號、93年度台上字第2567號、96年度台上字第2630號判決參照。另參見：臺灣勞動法學會編，勞動基準法釋義-施行 20年之回顧與展望，王松柏執筆，94年5月，第54 頁以下；黃程貫，勞動法，86年10月，第63頁以下）。又基於勞動保護的社會性，只要當事人的法律關係中具有相當從屬性的特徵，縱其部分職務內容具一定程度的獨立性，仍應寬認屬勞動基準法規範的勞僱關係（最高法院104年度台上字第1294 號判決參照）。

㈣原告與參加人間具有從屬性，為勞動契約關係：

1.①參加人向麗琴、楊玉瑩、陳麗玉及桿弟楊○、陳○咩、陳○娟於106年7月17日行政調查時陳述：每天工作時間不一定，依每天工作班次輪班，原則上每天會知道當天預約的組數，但因有未預約的客人，公司會要求排班，桿弟必須配合在現場待命，每月沒有固定的休假天數，如要休假須提前請假，工作內容包括看球、找球、遞換球桿、球道補沙、拔果嶺雜草、玄關上下客人球袋、清潔會館，受公司指揮監督，例如客人數依公司分配，不能選擇客人，還有桿弟主管負責排班、請假、安排請潔工作及懲處，懲處包括扣錢、降級、停

班等，降級扣款被列為公司收入、懲處扣款則是列入主管設立的桿弟基金，作為器具維修費用等等（新北府勞業字第10622694151號不可閱卷，下稱新北不可閱卷，第35頁以下）。②參加人向麗琴、陳麗玉、楊玉瑩及桿弟楊○、陳○娟於106年11月15日行政調查時再陳述：其等擔任桿弟職務，因配合客人預約時間及組數，每日上班時間不一定，公司有製作評鑑卡供客人填載，若評鑑結果不良，會被公司檢討，工作地點均在公司的高爾夫球場內，工作內容本應只有看來賓擊球、遞球桿、擦球、看落球點、找球、擦拭球桿及提供專業知識，但公司還會要求桿弟去補沙、拔草，桿弟主任許○明每月的第2及第4個禮拜會檢查，未如期完成會罰款500元，106年9月1日前還需支援玄關業務，幫客人上下球袋，所以即使桿弟工作做完，還要等到下午2時幫客人送袋後才能下班，會館周遭的環境清潔也是桿弟負責，公司針對每個清潔項目都有輪班表，上下班須簽到，未簽到罰200元，責任班內漏班扣500元，且加扣1班，若非責任班漏班，可選擇罰500元或扣1班，請假需填寫請休簿或打電話告知許○明，但一定要經許○明同意，公司也不准請假後自行安排他人代為提供勞務，均由公司統一般排，公司訂有懲處規範，例如與客人發生衝突或球桿打傷客人，會被降級，漏班、補沙及拔草不足、自行跳洞而無報備，則受罰款等等（新北不可閱卷第29頁以下）。③參加人李雨純於同日行政調查時亦為一致的陳述（臺北地院行政訴訟卷2第40頁以下）。④參加人陳麗雯於106年12月9日公務電話中陳述：是公司指派許○明協調桿弟事務，只是公司名義上要桿弟們說是桿弟委任的，像是一種文書上的手段，許○明會幫忙修車，桿弟們只好妥協，桿弟工作上的懲處是公司強制的規定，有犯錯會罰錢，桿

弟當然不希望被罰錢，大家都想賺錢等等（臺北地院行政訴訟卷2第93頁以下）。⑤參加人李雨純於108年1月17日在臺北地院證稱：其自91年7月至106年11月在原告球場擔任桿弟，原告對桿弟訂有薪資升級的機制，新進人員是B級，A級是中級，H級是最高級；新進人員半年後，原告會看新進人員的表現及客戶的評鑑卡，看能否晉級；其剛進去時，原告有提供桿弟守則，規定工作範圍、領薪範圍、桿弟的收費及升級等，桿弟出班公休休假規定辦法、幸福高爾夫球場桿弟守則及幸福高爾夫球場桿弟管理規則都是原告放在桿弟調度室內，給桿弟看的，應該是原告所制定；94年以後主管曾與桿弟討論一些懲罰規則，例如桿弟要幾個人站玄關、漏班如何處罰等，但上述這些辦法、守則、規則等並沒有討論要如何修訂；有時桿弟覺得相關會議決議不合理，主管會問能否提出更好的辦法，若無法提出就按主管的辦法，有時桿弟犯錯，主管在Line群組內講，也可能因此修改規則，就由主管在Line群組內公布；桿弟如需請假，須經原告或桿弟主任核准，未到會罰款，曠職或遲到也有罰款或扣班；罰款存入桿弟基金內，是請一名桿弟管理，要動用裡面的錢須經主管同意等等（臺北地院行政訴訟卷2第140頁以下）。上開陳述內容顯示，任職原告的桿弟分有等級，均受原告指揮、監督，須支援其他部門業務，並有降級、扣班、罰款等懲處措施，且請假、休假須經原告管理階層人員核准同意，具有從屬性。

2.依卷附幸福高爾夫球場桿弟管理規則規定：「……第2條適用範圍：凡是幸福高爾夫球場桿弟之員額，進用等級、出班休假、守則、服務費及管理基金等等事項之管理析依本規則辦理。……第5條桿弟等級及晉級標準（附表6）。第6條桿弟晉級作業：桿弟主管評核符合桿弟晉級資格人員，平時之

出勤率、公差勤務、服從性、服務態度、語言能力、擊球規則，填具桿弟晉級評核表（附表 7）共同評核並選定晉級人員後填具桿弟晉級名單（附表 8）呈球場經理核定後公布。第7條桿弟守則（附表 9）。第8條桿弟出班公休休假規定（附表10）。第9條桿弟費（附表11）。第10 條桿弟基金管理（附表12）……。」（原裁決卷2第410-411頁）其附表6 桿弟等級晉級標準，規定桿弟分為B級、A級及H級共3級，各有不同的條件及考試科目（原裁決2卷第413頁）。依附表11桿弟費收費及分配標準，桿弟依不同等級有不同的桿弟費收取及分配標準（原裁決卷2第382頁）。又附表10桿弟出班公休休假規定辦法規定：「壹、桿弟出班由其主管視實際需要於前1日公佈上班時間，未經公佈者依預約擊球組數加15 人到場等候出班……上下班需打卡。貳、每月休假4 日星期假日或者國定假日不得排修，如休假者扣服務費新台幣1 千元。下列事項得免扣……參、排休者應……經由桿弟主管核准生效。……肆、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，若重新任用時予以降級。……陸、桿弟無故不到或早退1日予以警告，2日予以降級，3 日以上不予排班開除……」（原裁決卷1第219頁）。再觀諸附表9 幸福高爾夫球場桿弟守則，有諸多桿弟行為義務與懲處規範，例如「在室內休息等班時，勿喧嘩嬉戲以保持室內之肅靜。在球場內請勿大聲叫喚以免影響賓打球，違者扣服務費新台幣5 百元，重則降級處分」、「進出場即行打卡，不得代打卡，違者降級處分」、「遇見客人、上司、先輩同仁們應清晰有精神地問候，別人呼叫時應愉快地回答，養成禮節規範，提高工作士氣，違者扣服務費新台幣5 百元」、「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」、「來賓擊球後所損害之草皮。桿弟要隨時填回草皮整補創痕，填沙及掃平沙坑。違者降級處分」、「有事不能前來服勤時務須請假。如無故缺勤超過2 天者應以開除。（病假例外）」等（原裁決卷1第286頁）。幸福高爾夫球場桿弟應注意補充規定事項亦有「不聽從桿弟主管之工作指揮監督輕者降級重者開除」、「出班服務時假藉會塞車為由，不讓客人進入賣店。違者降級處分」、「電動車未能充電不得出班，出班者扣1 班」、「漏班不到場者扣1 班」、「未經允許任意跳洞經發現扣服務費新台幣5百元正」、「在候班室、調度室最後1名離開者要關閉電源、空調，違者扣服務費新台幣5 百元正」、「電動車籃子不是放自己的東西，而是留給擊球者使用。違者扣服務費新台幣2百元正」等懲處規範（原裁決卷1第298 頁），可見參加人在原告企業組織內，有服從雇主指揮、命令、調度，並受有扣款、扣班、降級等不利益處置的可能，且桿弟有不同等級、晉級資格及桿弟費領取標準，顯具人格及組織上的從屬性。

3.原告雖否認上開規範為其所訂定，否認其形式真正，並舉證人即原告桿弟主任林○惠於108年1月17日、證人即原告桿弟李○月於108年3月18日在臺北地院證稱：未看過前開規定，不知有此等規範存在等等（臺北地院行政訴訟卷2第152、253 頁）為證。然參加人均指稱該等規範確為原告所制定。審酌上開規範內容完整、鉅細靡遺，非具有管理、經營高爾夫球事業經驗者，難以訂定。又有原告管理階層人員林○惠、陳○娟簽名擔任評核人的桿弟晉級評核表（原裁決卷3第820頁、台北地院107年度重勞訴字第13號卷2，下稱台北地院民

事13號卷2，第129頁），表上所列實地測驗及平日考核項目等內容，均與幸福高爾夫球場桿弟管理規則第5條及第6條所定附表6（桿弟等級晉級標準，本院卷2第109頁）及附表7（桿弟晉級評核表，本院卷2第111頁）內容相符，除可證明原告確有桿弟晉級制度外，亦可佐證前引幸福高爾夫球場桿弟管理規則等規範內容應為原告所定。

4.縱原告否認上開規範的存在，然其並未否認桿弟會議決議中，亦有諸多關於桿弟行為義務及處罰規定，內容鉅細靡遺，例如「寫吊牌時請注意上下號碼無誤再吊上，若有錯誤罰款」、「下次開會如遲到者一律過班論」、「車輛轉彎時儘量角度轉大一點，以免造成後輪損傷」、「桿弟同仁不可任意進入櫃檯區，否則罰款處分」、「玄關下袋處不可洗車，一律處罰款處分」、「租用車輛使用完畢時要確認插座已插好……另停車時前輪需壓在白線上，不可開錯車，再回來時更要確認，若有違規一律罰款200 元」、「請各位桿弟注意行駛路線，西4不可倒車至果嶺，違規者罰款500元」、「前 9 洞租車須將車輛開至調度室前上袋，犯規者降級1 個月」、「跳洞須先報備，如未經許可視同未報備罰500 元」、「若因組數太多，人手不夠，須等到正班人員出完，漏班者才可出班，漏班者不可先出班亦不可先離場，若出班隔天須扣一班」、「保養中果嶺梯台請勿行走，須告知客人引導客人，違者處罰（罰款或降級主管決定）」、「簽到本以打卡鐘時間為主（不是到球場時間），下班因洗澡可以多半小時」、「為了自身福利與保險，上下班請確實打卡，未打卡者1 個月內可有3次機會，超過罰500元」、「即日起檢查球道不另行公布，突擊檢查，如未補沙或果嶺雜草太多，菸蒂超過15支以上罰500元」、「漏班罰則：責任班：加扣1班（兩袋 3

次扣）再罰500元。Over班：扣1班或罰500 元任選一」、「除過年期間可收紅包，其他如客人打賭、吃紅、小費皆不可收，如經查屬實一律開除（一桿進洞、大鵬鳥不在此限）」等等（本院卷2第85-99頁），亦可證參加人確處於原告指揮、監督下，而具人格上的從屬性。

5.觀諸原告桿弟主任林○惠在桿弟聯繫的通訊軟體Line群組內留言：「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，除原已請修及出班者，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」（原裁決卷2第415頁）、「到明天8 點前，不再受理任何請休及上休申請」、「自此刻起，今日不再接受明日請休」（原裁決卷2第541頁）、「袋子讓客人領錯，非常嚴重的事情，所以袋子別錯仍須罰款懲處，以示警戒」、「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……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」（原裁決卷2第542頁）、「以後加9洞一定在過9時回來出發站報備，向櫃台詢問價錢告知客人，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」（本院卷2第238頁）、「自即日起，凡漏班請於漏班當日自動報備主管，若隱瞞事實超過3 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，都沒復原……如有客人投訴，就直接開罰」（本院卷2第240頁）、「星期2要請星期3休的人，除原白板已准假者，因我休假，無法批請假簿，因而請大家請示代理主管獲准後為憑」（臺北地院行政訴訟卷2第167頁）。桿弟主任許○明亦在桿弟聯繫的通訊軟體Line群組內留言：「…以上人員未准假，以漏班計，由2袋3次扣抵，沒辦法扣的人員，罰款處分」、

「請假時間早上07：00至晚上10：00，其他時間一律不准假」、「9/12早上08：00二樓會議室開會，當天嚴禁請休……11/19全面停止休息…」（原裁決卷2第543頁）「每月的第2跟第4禮拜的禮拜4檢查補沙跟果嶺，不及格一律罰款處分，不再有彈性」（本院卷2第241頁）、「要走北區或跳區跟跳洞，請直接打電話給出發站，不要再PO班表，下一次直接開罰，不再警戒」（臺北地院行政訴訟卷2第204頁）。上開內容可證桿弟有受訓義務、需遵從原告管理階層人員指示，違者有相關懲處處分、請休假須經主管核准等，可佐證參加人前開主張及陳述內容應屬真正。再者，卷附「幸福高爾夫球場桿弟請休登記簿」中「桿弟主管核示」的欄位（新北府勞業字第10622694151號可閱卷，下稱新北可閱卷，第47 頁），亦可證桿弟請休須經主管核准的事實，參加人具人格從屬性足堪認定。

6.原告副總經理邱○源於106年7月21日行政調查時陳述：桿弟工作內容服務客人部分包括遞球桿、報碼數、替客人開車、看果嶺草紋、恢復客人挖洞補沙，果嶺除草部分原則上由公司負責，但除草未完全會影響客人打球，因此會請桿弟協助除草，也會請桿弟協助清潔工作，例如清洗球車、桿弟涉足的環境，如調度室、休息室、洗車地點；公司有專責人員協調桿弟輪班、客訴、補沙及除草相關事項，工作區域由協調人員安排，但時間由桿弟自行安排，協調人員會檢視工作進度，若未達標準，桿弟有自行協議扣款標準等等（本院卷 2第40頁以下）；於106年8月7 日行政調查時陳述：桿弟要負責球車清潔、登記電池使用量，清潔區域有桿弟車洗水槽、球袋處、充電處、候班處、倒垃圾、回收瓶、玄關住宿樓梯等桿弟會使用的地方，清潔區域由桿弟主任林○惠與桿弟協

商分配，玄關本由原告負責，但人力不足，遂請桿弟協助，至於原請桿弟協助客人上下球袋部分，因人力已補齊，目前桿弟已無負責此部分業務等等（新北可閱卷第35頁），可證桿弟須支援原告人力不足部份的業務，並從事環境清潔、除草、補沙等，未達標準，並有懲處，顯已納入原告經營高爾夫球事業的一環，具有組織上的從屬性。又原告桿弟主任林○惠於108年1月17日在臺北地院證稱：其自94年9月至106年8月擔任桿弟主任，106年9月至107年由許○明擔任，現由陳○娟擔任桿弟主任，桿弟提出升遷的要求，就請會打球的員工或桿弟一起考核，符合就升遷；桿弟要穿固定制服等等（臺北地院行政訴訟卷2第149頁以下），可見原告有一定的升遷機制，且桿弟穿著固定制服，表徵為原告組織體的一員，與原告所轄各部門共同提供消費者有關服務，亦徵具有組織上的從屬性。原告桿弟主任許○明於106年11月28 日公務電話中亦陳述：桿弟的保養區做不好，也不會處分，其在通訊軟體Line上留言要處分，只是講講而已，只是告誡，請大家幫忙，來公司上班，總是要付出一點，其有權懲處，但實際上不會這麼做等等（臺北地院行政訴訟卷2第89 頁以下），顯示原告管理階層人員對桿弟確有以懲處權為後盾，指揮、監督桿弟保養區域的維護。縱如許○明所述實際上不會懲處，但對桿弟而言，仍有服從告誡的心理上壓力，仍具人格從屬性。

7.㈠原告副總經理邱○源雖於106年7月21日行政調查時陳述：桿弟得自行選擇是否服務客人，公司並無強制，是否休假桿弟可自己決定，如有排班卻未到，可向公司請假，電話通知即可；公司設有簽到簿，但沒有要求一定要簽到，有無簽到不影響排班；桿弟收入是依服務客人的人數計算，公司是統

一代收客人費用，再代付給桿弟，客人打球費用包括：果嶺費、清潔費（沐浴費）、保險費、球車使用費、桿弟費，除了桿弟費、保險費，其餘均為公司收入，桿弟費為公司代收代付，不列入公司收支項目等等（本院卷2第40頁以下）；②於106年8月7日行政調查時再稱：桿弟可依自己客戶擊球時間到班，服務完客人即可自行離開，公司設有簽到簿作為當日輪班依據，公司沒有強制規定應上下班時間，桿弟休假可自行決定，如次日有排到客戶但不想排班，知會公司即可，桿弟主任只是協調桿弟事務，對桿弟無指揮監督權，桿弟請假只需知會桿弟主任，無須桿弟主任同意或核准，相關規定是桿弟自己形成的公約，罰款是存入桿弟指定帳，公告欄上寫的「禁休」是盡量不要休的意思，不是禁止休假，公司偶爾會請老師來上課，但沒有強迫桿弟一定要來上課，沒來也不會懲處等等（新北可閱卷第32頁以下）；③又於106年11月22日行政調查時表示：公司不介入桿弟會議，僅桿弟間招集會議，認有必要向公司反映時，會請公司派員討論；如桿弟有疏失造成客人損失，由客人直接向桿弟求償，公司僅提供聯繫管道由雙方處理；公司有開放客戶自行下場打球，而無須桿弟服務的消費型態，是桿弟並非組織上不可或缺，無組織從屬性；又桿弟系自行向桿弟職業工會投保，如桿弟對桿弟費有異議，可向公司反映調整，例如106年6月2日會議就調高為每袋25元；桿弟基金由桿弟們推派的桿弟劉○蓮管理，公司並無介入；公司授權桿弟可自行選擇客人，如桿弟不願接待剛好輪到的客人，桿弟可拒絕服務，由次一順位的桿弟服務；桿弟的報酬，公司只是代收代付，即客人支付費用中含有桿弟費，桿弟費於每月10日及25日全數轉帳給某桿弟，由該桿弟自行轉交其他桿弟，對該桿弟何時及如何轉

交其他桿弟，公司不介入等等（本院卷2第43頁以下）；④再於106年11月28日行政調查時陳述：桿弟工作若沒做好，桿弟們自己訂有公約規範懲處方式；許○明為桿弟主任，是桿弟以私人名義委託許○明安排工作內容，許○明9月上任前是林○惠協調桿弟工作；桿弟有自己的公約懲處工作表現不佳的桿弟，桿弟不配合安排，公司無權處理，桿弟漏班，會受到桿弟公約的罰則，若是罰錢，受罰者要繳錢給桿弟基金管理者，若不遵守，桿弟會向公司反映，要公司別幫不遵守者排班；請假要通知許○明或林○惠，公司沒有否決權；桿弟費會依顧客是1袋到4袋不等而有不同價格，公司只是代收代付，桿弟須負擔客人刷卡的手續費，桿弟費給付方式是每月分兩次匯給其中1個代表人帳戶，再由該代表人轉交其他桿弟，代表人是輪流的；許○明9月上任時，其有告知僅能以私人名義協調工作，許○明、林○惠用命令的口吻並不恰當等等（原裁決卷3第692頁以下）。⑤原告桿弟主任林○惠於106年11月22日行政調查時陳述：客人不能指定桿弟，桿弟如對客人不滿意也可拒絕出班，如桿弟依序該到場而未到，為漏班，將依桿弟公約處理，如有請假需求，提前向桿弟主任告知即可（臺北地院行政訴訟卷1第110頁以下）；⑥於106年11月28日公務電話中陳述：其在通訊軟體Line上留言懲處的內容，是桿弟們開會時認同的，不是其一人說了算，其參加桿弟間的會議，很多是之前延續下來的，會議中決定了懲處方式，大家同意照開會結論處置，新人來，桿弟們口耳相傳講他們的規則，其會請桿弟服務客人時若看到草冒出來，就把草拔起來，其問桿弟客訴較嚴重怎麼辦，桿弟說那就處分，其問桿弟罰款好不好，桿弟說那就罰款好了，罰款也不是公司用，是桿弟的基金，錢是桿弟收的，若不繳也

沒辦法，桿弟有自己的制約，有人漏班，其也不知道，其在通訊軟體Line上留言漏班就停班處分，是桿弟共同制約同意的，要他們自己選一人處理，他們也不要，其只是代理桿弟做這件事，是桿弟決議由其做這樣的言論等等（本院卷2 第49頁以下）；⑦於108年1月17日在臺北地院證稱：桿弟自己開會，多數決決議訂有自律公約，沒有公告，這些自律公約都是桿弟口頭告知，沒有具體化的條文；桿弟是拿客戶的錢，不是公司員工，也沒有底薪；桿弟請假只是通知，不是經其核准，桿弟自律公約有漏班罰則，桿弟曠職、遲到，其和許○明不會處罰桿弟，公司指派其擔任桿弟主任是要協調桿弟請假、排班及漏班，其是依桿弟的自律公約幫助桿弟協調，如有罰款是存入桿弟基金，這是桿弟的錢，其和公司不可能動用，桿弟要用錢會告知，這是要其作見證；雖然其在通訊軟體Line群組內表示禁止休假等，但沒有實質作用，桿弟想休假還是會休，如桿弟漏班，其不知悉，都是其他桿弟通報，要其按桿弟的罰則處理；簽到簿是桿弟設置的，只是證明他們有到場；場地正常保養由公司負責，但客人有時破壞球場，所以桿弟共同要將客人破壞的場地復原，故會去補沙等等（臺北地院行政訴訟卷2第149頁以下）。⑧原告員工陳○娟於107年1月25日行政調查時陳述：公司成立至今未要求桿弟登載出退勤時間，簽到簿只是代表桿弟已到球場，可按順序排班，無其他意義，亦無登載離開時間，自106年9月起即未要求桿弟簽到等等（臺北地院行政訴訟卷1第126頁以下）。⑨證人即原告桿弟李○月於108年3月18日在臺北地院證稱：其在原告處任職桿弟達26年，考核與升遷是桿弟自己訂有自律規章，公司派兩名員工、桿弟們派兩名桿弟擔任考官；自律規章的內容規範服務態度、公共區域挖沙、無故請假

、漏班等，桿弟們自己有討論違反會罰款；有桿弟基金，基金由桿弟管理，錢都是用在桿弟身上；因為桿弟自己管理沒有公信力，會請公司派員來和桿弟們協調，作任何事主任都會找桿弟開會，相關規章都是多數人決議的，因為很多事桿弟自己管不動，就請公司派人協助；只有新進人員會考核，桿弟會拜託公司來考核；其沒看過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，至於桿弟排班或處罰產生爭執，就會開會討論表決，主任只是招集、主持，因為他比較有公信力，這些開會紀錄會放在調度室，讓沒開會的人去閱讀；桿弟要請假、排班就要知會桿弟主任，如果主任不核准也沒辦法，所以有漏班規則，由主任按照桿弟自訂的規章進行處罰，桿弟們開會討論請林○惠幫忙調度、處罰；罰款是繳給桿弟劉○蓮，她當義工幫忙收罰款，這些錢是桿弟的錢，與公司無關；電動車有專人維護保養，但桿弟用完車要清洗一下，球場由場務部門的人維護，但桿弟須要補沙、一星期拔草半小時，這是合理的，也是桿弟可以接受的；桿弟可以去其他球場承接桿弟工作，不須經原告同意；制服也是三花棉業的老闆提供的，省去了治裝費；設簽到簿是為了申領勞保給付使用，公司兩年前死了兩名員工，沒有簽到簿就無法請領給付，所以拜託主任設置簽到簿，上面記載的不代表實際到場及離場的時間；桿弟的酬勞是公司幫忙收錢後，再轉到桿弟戶頭，大家都同意這樣做，公司每天會在黑板上公布每個人的明細，供核對付款的正確性，其未加入參加人工會等等（臺北地院行政訴訟卷2第250頁以下）。

8.上開原告管理階層人員及桿弟所為陳述或證述的內容，無非係主張：桿弟可自由選擇客戶、無簽到義務、請假無須主管

核准、相關懲處措施係桿弟間自律形成的拘束，與原告無關，且罰款繳入桿弟基金，由桿弟自主管理，公司無權介入，又桿弟收入係客戶支付，原告僅代收代付等等，否認桿弟的從屬性地位。然此等主張顯與事實不符。依前引原告桿弟主任林○惠、許○明在通訊軟體Line群組內以命令口吻所為禁止請假及准假與否的留言、桿弟出班公休休假規定辦法規定「…上下班需打卡……排休者應…經由桿弟主管核准生效。……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，若重新任用時予以降級。……桿弟無故不到或早退1日予以警告，2日予以降級，3 日以上不予排班開除…」（原裁決卷1第219頁）、桿弟會議決議「簽到本以打卡鐘時間為主（不是到球場時間）…」、「…上下班請確實打卡，未打卡者1個月內可有3次機會，超過罰500 元」（本院卷2第93-94頁）、「幸福高爾夫球場桿弟請休登記簿」中「桿弟主管核示」的欄位（新北可閱卷第47頁），以及106年3月及10月份「幸福高爾夫球場桿弟簽到簿」（原裁決卷1第222-285頁、卷2第432-500 頁）中「上班簽到/時間」及「下班簽到/ 時間」的逐日詳細填載，已足認桿弟有簽到義務，且請休假須經主管核准。又依原告桿弟主任林○惠在通訊軟體Line群組內以上級對下級的口吻所為警示施以懲處的留言，以及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、桿弟會議決議等關於懲處事由或桿弟行為義務鉅細靡遺的規範，顯係從經營管理者的角度，規範所屬員工提供消費者服務實應遵守的規矩。原告辯稱係受桿弟之託執行桿弟決議的懲處內容等等，實與一般勞動生活的常情相悖離，尚不可採。再者，原告雖稱桿弟費係代收代付、桿弟基金由桿弟自治管理，原告無介入等等。然幸福高爾夫球

場桿弟基金管理辦法規定：「第2條桿弟基金之來源：1.依球場就來賓所收桿弟費每人提撥新臺幣100元。2.遙控電動車之維修費每人每袋依等級不同從桿弟費內提撥35-45元作為維護費用。3.其他收入扣款、降級等作為桿弟福利基金。第3條桿弟基金之運用：1.桿弟出班租用本球場遙控電動車每人每袋租金新臺幣60元。2.桿弟負責球道去除雜草以每人每袋新臺幣20元計算另行僱用外工清除。3.桿弟各項獎金，福利費用等支出項目、內容標準及對象範圍如下（以每人每袋新臺幣20元計算運用經費）……第4條本辦法經核准後實施，修改時亦同。」其中支出項目包括服裝費、慰問金（住院每次2千元）、禮俗金（每次2千元，本人或直系血親婚喪喜慶適用）、三大節禮金（每次1千元，端午節、中秋節、春節開工紅包）、生日禮金（1年1次500元，每滿服務1年發給）、全勤獎金（每月1千元）、年終獎勵金（服務滿1年1千元，按服務年資累計發給）、設備費（需用物品添購）、自強活動（國外每人12,000元、國內每人2千元，依服務年資、成績、分配梯次每年國內、國外各舉辦1次）、清潔費（每月4千元，使用廁所宿舍補貼清潔工資）、聚餐費、事務費（每月3千元，代辦桿弟參加桿弟公會勞保工作處理、桿弟考勤工作、文具紙張）、其他支出（有關桿弟管理需要福利支出經核准得予支出）等（原裁決卷1第310頁）。依此，桿弟基金是由原告實施懲處措施所得的罰款，以及原告自桿弟的桿弟費中扣除部分額度，累積而成。倘如原告所述桿弟費僅是代收代付性質，何以桿弟無法直接向消費者收取桿弟費，甚或與消費者議定桿弟費用，而是由原告依照桿弟等級規範固定額度的桿弟費用，自行扣除原告所稱由桿弟負擔客人使用信用卡消費的手續費，以及上開提撥至桿弟基金的

定額費用後，再支給桿弟。原告的收入及額度，顯操控於原告的支給及計算。再者，桿弟基金有例行性的固定支出，其部分項目為一般勞動生活中常由資方負擔者，例如三節禮金、生日禮金、全勤獎金、年終獎金等。至非例行性，為桿弟管理需要的其他支出，須經核准始得動用。倘桿弟基金確為桿弟自治所有，何以該基金的使用用途及額度，受限於幸福高爾夫球場桿弟基金管理辦法規定，甚至非例行的支給項目須經原告核准始得動用，是原告此部分主張，亦不可採。原告上開所辯，均不足以否定桿弟的從屬性地位。

9.綜上，桿弟在原告企業組織內，須服從雇主指揮、命令、調度，且有受懲戒等不利益處置的可能。又原告副總經理邱○源於106年11月28日行政調查時陳述：桿弟請假須由下一順位桿弟排班，不能指定代班人員等等（原裁決卷3第693頁），是桿弟職務亦具親自履行，不得使用代理人的性質。再者，桿弟使用原告的環境及設備，納為企業組織一環，支援人力不足的業務部門，與原告所屬其他部門居於分工合作狀態，提供消費者服務，為原告的營業而提供勞務，薪資等勞動條件亦受制於原告，無論從人格、經濟及組織各面向觀察，桿弟均處在從屬於原告的地位，而成立勞動契約關係。原告雖提出中華民國高爾夫球場事業協進會108年1月10日高球場琅字第108000001號函載「根據本會過經驗，高爾夫球場經營者方及桿弟方，無論雙方協議以委任、承攬、代收代付或其他種類之合作關係簽訂契約，雙方均無意願且以無勞資僱傭關係的方式進行合作」等等（本院卷2第217頁），然該函文僅係中華民國高爾夫球場事業協進會的單方看法，無拘束本院的效力。原告雖又聲請函詢中華民國高爾夫球場事業協進會，調查曾受法院判決認定球場經營者與桿弟間為僱傭關

係的球場，如藍鷹高爾夫球俱樂部、霧峰高爾夫球場、揚昇高爾夫鄉村俱樂部、北投國華高爾夫俱樂部，於法院判決後，是否因法院判決而變更為僱傭關係？以證明原告係依商業慣例與桿弟成立委任契約，而非僱傭契約等等。然原告與參加人間成立勞動契約法律關係，已堪認定。至其他高爾夫球場經營情況、從屬性程度、桿弟有無依法組織工會等，個別情形不同，尚難以相提並論，應無調查必要，併予說明。

㈤原告有構成工會法第35條第1項第1款及第5 款不當勞動行為的事實與認識：

1.參加人葉孟連等，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（原裁決卷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（原裁決卷1第94頁）本院107年度訴字第84號判決（本院卷1第283頁）、最高行政法院108年判字第35 號判決（本院卷2第7頁）附卷可參。原告雖不服新北市政府核定佳福企業工會依法成立的處分，惟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。縱如原告所稱，其主觀上確信按一般高爾夫球場商業慣例，其與桿弟間為委任關係，而非僱傭關係等等，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。

2.原告與參加人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，函文上並有參加人葉孟連為佳福企業工會理事長的印文（新北可閱卷第92頁）。原告副總經理邱○源於106年11月28日行政調查時亦表示：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等等（本院卷1第137頁）。是原告至遲於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參加人葉孟連。

②隨即，原告即於106年6月2日招集桿弟會議，該次會議由原告副總經理邱○源主持，桿弟主任林○惠及陳○娟、溫○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）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沙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」等等，以上有原告106年6月份會議記錄及簽到簿在卷可稽（原裁決卷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，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（本院卷2第296-298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參加人葉孟連委託出席，參加人李雨純、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（本院卷2第291頁），是原告於106年8月25日即已知悉參加人李雨純

、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等，此觀該次調解紀錄第2頁甚明（本院卷2第292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。」並有原告桿弟名單登載於後（本院卷2第304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（原裁決卷2第401-404頁）。

⑥106年9月18日第2 次調解會議，出席會議的參加人葉孟連主張：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○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加保勞、健保、補提新制退休金等部分則無法同意等等，有該次會議紀錄在卷可稽（本院卷2第320-321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：出席會議的參加人葉孟連主張：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23/40匯入工會帳戶等等。代表原告出席的副總經理邱○源則主張：關於勞、健保及新制退休金部分，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23/40匯入工會帳戶等等，有該次會議紀錄在卷可稽（本院卷2第331-333頁）。

⑧新北市政府以原告未依法給予參加人楊玉瑩、向麗琴、葉孟連、陳麗玉及桿弟陳○娟、陳○咩、楊○特別休假，以及未依法給予參加人楊玉瑩、葉孟連及桿弟陳○娟、楊○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（新北可閱卷第36、41頁）。

⑨參加人13人（不含參加人吳怡臻）及桿弟許○鳳、許○文、洪○娟、陳○娟、陳○咩、楊○、陳○娟、陳○琪、胡○萍、鐘○美、陳○蓉、陳○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，由參加人葉孟連、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（原裁決卷 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○、陳○咩、陳麗玉及陳○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。」（涉原裁決主文第1 項，見原裁決卷1第31頁）。

⑪原告為106年11月6日公告後，參加人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 」（即參加人楊玉瑩、向麗琴、葉孟連、陳麗玉及桿弟楊○、陳○咩、陳○娟的桿弟編號，見新北可閱卷第31頁）。參加人李雨純回應表示「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」（原裁決卷1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」等等（涉原裁決主文第2項，見原裁決卷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」等等（原裁決卷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○美、陳寶安、陳○娟、吳怡臻、葉孟連、楊○、陳○咩、陳麗玉、陳○娟、洪○娟、呂佳禧、許○文、許○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」等等（涉原裁決主文第3項，見原裁決卷1第312頁）。

3.由上述雙方勞資爭議過程，原告於106年5月25日即可知悉佳福企業工會成立、參加人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（新北可閱卷第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參加人李雨純、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，且係由參加人葉孟連、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。原告主張除知悉參加人葉孟連、李雨純、向麗琴、施玉潔及陳寶安為工會會員外，對其餘工會成員及活動一無所知等等，即與常情相悖。

4.參加人向麗琴、陳麗玉、楊玉瑩及桿弟楊○、陳○娟於106年11月15日行政調查時陳述：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等（新北不可閱卷第30頁以下）。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。此觀前述原告與參加人間勞資爭議相關事件過程即明。原告106年11月6日的公告，雖表示是因參加人楊玉瑩、向麗琴、葉孟連、陳麗玉及桿弟楊○、陳○咩、陳○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日的勞動檢查係因參加人楊玉瑩、向麗琴、葉孟連、陳麗玉及桿弟楊○、陳○咩、陳○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，有勞動檢查員翁○梅公務電話紀錄可資核對（新北不可閱卷第56頁）。倘原告對參加人楊玉瑩、向麗琴、葉孟連、陳麗玉及桿弟楊○、陳○咩、陳○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參加人楊玉瑩、向麗琴、葉孟連、陳麗玉及桿弟楊○、陳○咩、陳○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，原告並未立即對參加人楊玉瑩、向麗琴、葉孟連、陳麗玉及桿弟楊○、陳○咩、陳○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，應認已構成工會法第35條第1項第1款的不當勞動行為。至原告引用107年1月19日新北市就業歧視評議委員會審定書的認定（本院卷1第139頁以下），對本院尚無拘束性作用，本院自得獨立判斷。

5.原告於106年8月25日第1 次調解會議時，即知悉參加人李雨純為工會成員。又參加人李雨純所稱「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日公告解雇參加人李雨純，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。

6.原告先於106年11月9日公告：尚未簽署委任合約者，即無法排班等等；續於106年11月16 日公告：參加人楊玉瑩、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、陳麗玉及桿弟楊○、陳○咔、陳○娟、洪○娟、許○文、許○鳳、鐘○美、陳○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○美於11月9 日；楊○、陳○咔、陳○娟、洪○娟、許○文、許○鳳、陳○娟於11月27日退出工會），除參加人吳怡臻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○源雖於106年11月28 日行政調

查時陳述：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；公司為了明確權利義務關係，要求桿弟簽立委任契約，有簽署的就排班，不簽署的因無法參加團體保險，就不排班，並無區分是否為工會會員，106年11月27 日桿弟楊○、陳○娟、陳○咋就回來簽委任契約，公司即於12月開始排班，沒有因工會會員身分而不提供排班等等（原裁決卷3第694頁以下）。參加人葉孟連於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，也是被停班等等（新北不可閱卷第51-54 頁）。然觀察原告與參加人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，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。原告辯稱是針對未簽立委任契約的桿弟，而非針對工會會員等等，尚不可採。參加人葉孟連前開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，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○菊及106年12月1日始簽署委任契約的桿弟簡○○雪，有委任契約在卷可參（原裁決卷3第636、644 頁），亦可證原告辯詞並不可採。原告106年11月16 日的公告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。

7.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，其中參加人葉孟連為工會理事長、參加人向麗琴、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（原裁決卷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○娟、洪○娟、陳○咩、楊○、許○文、陳○娟、許○鳳、陳○玉、陳○淇、胡○萍、陳○蓉等存證信函（原裁決卷1第39-45、300-309頁、卷2第409 頁）及桿弟許○鳳、陳○琪、陳○娟、鍾○美、胡○萍、陳○涵、陳○玉、陳○蓉、楊○、陳○咩、陳○娟、洪○娟、許○文、許○鳳等委任契約書（原裁決卷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5款的不當勞動行為外，亦對參加人工會的組織、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。

㈥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，依勞資爭議處理法第51條第2 項規定，得令當事人為一定行為或不行為。裁決委員會審酌原告係不當解雇參加人，該解雇行為依工會法第35條第2 項規定應屬無效，以原裁決主文第5 項命回復參加人桿弟職務，並斟酌桿弟報酬具按件計

酬的性質，每月所得工資不同，參照勞動基準法規定平均工資的主要功能在於勞資雙方合法終止勞動契約時，依勞動基準法第17條規定，計算雇主應給付勞工資遣費的標準，亦即以常態的工作情況計算勞工可獲得的合理報酬，乃按此標準計算參加人遭非法解雇後每月可得薪資（臺灣高等法院89年度勞上字第41號民事判決參照），以參加人被解僱日前6 個月內所得工資總額計算平均薪資，以原裁決主文第6 項命原告給付參加人一定數額的薪資及至復職日起按月於每月10日及25日給付參加人一定數額的薪資與利息等。上開審酌情形尚屬合理，且救濟命令的內容有助於導正原告不當勞動行為所致後果，回復參加人之損害，並無違法情形。

六、綜上，原告與參加人間具勞動契約的從屬性特徵，參加人組織工會業經權責機關核准設立，原告即應受工會法第35條拘束。原告106年11月6日、8日及16 日公告解僱參加人的行為，已構成工會法第35條第1項第1款及第5 款的不當勞動行為，原裁決主文第1至3項予以確認、原裁決主文第5項及第6項為救濟命令，認事用法均無違誤。原告訴請撤銷，尚無理由，應予駁回。

七、本件判決基礎已經明確，兩造其餘攻擊防禦方法、法律爭點及訴訟資料經本院斟酌後，認與判決結果不生影響，無一一論述的必要，一併說明。

八、本件原告之訴為無理由，依行政訴訟法第98條第1 項前段、第218條，民事訴訟法第385條第1項前段，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　9　　月　　26　　日

臺北高等行政法院第七庭

審判長法　官　蕭忠仁

法　官　林秀圓

法　官　楊坤樵

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
㈠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。
㈡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㈠、㈡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㈡所示關係之釋明文書影本及委任書。	

中　　華　　民　　國　　108　　年　　9　　月　　26　　日

書記官　何閣梅