臺北高等行政法院判決

108年度訴字第1987號

）FKT64W1Z1X5L0;@110年3月11日辯

原　　告	全球人壽保險股份有限公司	
代　表　人	彭騰德（董事長）	
訴訟代理人	劉素吟	律師
	王嘉琪	律師
複代理人	李有容	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
參　加　人	全球人壽保險股份有限公司企業工會	
代　表　人	張業宇（理事長）	
訴訟代理人	陳金泉	律師
	葛百鈴	律師
	李瑞敏	律師

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108年10月4日108年勞裁字第17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撤銷。

確認原裁決決定主文第二項為違法。

訴訟費用由被告負擔。

事實及理由

一、事實概要：

參加人之理事長原為張業宇，於民國108年1月29日，由原告之行政本部經理廖○志、臺南分公司副理吳○蓮、臺南分公

司副理黃○宗（下合稱廖○志等人）及何○儒召集臨時會員大會（下稱系爭臨時會），並於會議中提案解任張業宇理事長之職務並將會員權利停權1年。參加人及訴外人郭○平（下合稱申請人）因認上開人員之召集系爭臨時會行為，及吳○蓮等人加入參加人工會均係原告授意，乃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（下稱裁決會）108年10月4日108年勞裁字第17號不當勞動行為裁決決定（下稱原裁決）：「一、確認相對人（即原告，下同）因其行政本部經理廖○志、臺南分公司副理吳○蓮、臺南分公司副理黃○宗等人，於108年1月29日召集臨時會員大會於會議中提案解任申請人工會（即參加人，下同）張業宇理事長之職務並將會員權利停權1年之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。二、相對人應自本裁決決定書送達翌日起7日內，將本裁決決定主文以標楷體16號字型公告於所屬內部網站首頁7日以上，並將公告事證送交勞動部存查。三、申請人其餘裁決請求駁回。」原告不服原裁決關於主文第1項、第2項部分，遂提起本件行政訴訟。

二、原告主張略以：

㈠原裁決主文第1項部分就參加人未申請裁決之事項為裁決，程序上有重大瑕疵，於法顯有違誤，應予撤銷：

1.參加人請求確認之事項，最初係「吳○蓮等人於108年1月29日所召開之會議行為」，其後參加人表示為求明確從而將請求裁決會確認之事項更正為：「相對人授意廖○志、吳○蓮、黃○宗、何○儒等人召集系爭臨時會」之行為，亦即，參加人請求裁決會確認之事項，不包括會議中之提案、與會會員之發言或行為。原裁決恣意逾越參加人請求裁決事項，在

未闡明參加人變更請求事項前，逕行將應為裁決之事項變更為「廖○志等人於系爭臨時會中提案解任工會張業宇理事長之職務並將會員權利停權」，再以「廖○志等人為『近似代表原告行使管理權之人』，其於系爭臨時會會議中提案解任理事長之行為，係『知悉或體察原告之意思下所為之行為』，可歸責於原告」為由，認定原告構成不當勞動行為，有重大之程序違法。

2.參加人於本件裁決程序中雖曾論及系爭臨時會會議中之各項議案，然只不過是參加人據以主張「原告授意廖○志等人召集系爭臨時會，構成支配介入之不當勞動行為」之理由或周邊事實，並非請求裁決事項本身（最高行政法院103年度判字第78號判決參照）；原告對此之回應亦無從認為係「原告亦認知參加人請求裁決事項包含會議中之各項議案」。

㈡原裁決創設工會法所無之「近似代表雇主行使管理權之人」之概念，以非屬「原告」及「代表原告行使管理權之人」的行為，認定原告違反工會法第35條第1項，顯違憲法第23條所揭櫫之法律保留原則：

1.原告多數同仁係獨自作業而與其他同仁並無業務合作之業務員，且原告同仁對外職稱普遍上多使用中、高階職稱，又多數掛中、高階職稱者對內並無管理或考核之權限。108年1月間吳○蓮擔任臺南分公司副理，負責櫃台接洽；黃○宗為臺南分公司副理，負責收費與業務推展，是吳○蓮及黃○宗均非管理職，僅為行政人員；而廖○志原任職於收費處，106年間收費處裁撤後，調任行政本部經理，負責行政業務，僅為基層主管，並非「公司人事、經營管理方面之行政管理」，且廖○志與臺南、高雄分公司並無隸屬關係，其以電話方式聯絡分公司主管，請其讓分公司員工北上支持廖○志競選

工會理事長，此與廖○志之職務權限並無關係。因此，該三人均非屬委任經理人、廠長、副廠長、各單位部門之主管、副主管或相當層級之人員，非「代表雇主行使管理權之人」。原裁決亦肯認渠等均非屬「代表雇主行使管理權之人」，方以所謂「近似代表雇主行使管理權之人」作為該三人之代稱。

2.被告擴張工會法第35條第1項之構成要件，於「雇主」及「代表雇主行使管理權之人」外，另自行創設所謂「近似代表雇主行使管理權之人」概念，並以「除非雇主可以證明該行為純粹是近似代表雇主行使管理權之個人所為，且完全違反雇主之意思，否則應推定行為人知悉雇主之意思或體察雇主之意思而為該行為，而認定係屬可歸責雇主之支配介入行為」為由，令原告承擔不當勞動行為之責任，已逾行政權與立法權之分界，對人民增加法律所無之限制，而與法律保留原則相悖，應予撤銷。原裁決雖指明其係援用日本最高裁判所「東海旅客鐵道事件」判決及日本學者見解，作為以「近似代表雇主行使管理權之人」概念，惟於日本法，該當支配介入不當勞動行為之法律效果，僅係由主管機關發布「救濟命令」，來除去或避免支配介入工會之不當勞動行為狀態，從而對於支配介入行為構成要件（行為主體）之明確性有寬鬆解釋之可能性。相對於此，依照我國工會法第45條第1項規定，我國對於支配介入不當勞動行為係採取裁罰主義，在明確性原則、行政罰處罰法定主義之要求下，自不能恣意逾越工會法第35條第1項明文規定之構成要件。

3.雇主支配介入行為之態樣若是由第三人所為，在雇主並無任何授意、指示、暗示等行為之情形下，該第三人所為之支配介入行為，自難解釋為係可歸責於雇主之支配介入行為。縱

為刑法上間接正犯，亦必須其對於犯罪歷程具有一個故意的「意思支配行為」，殊無本人自身並未有任何可歸責之行為、僅因第三人知悉或體察本人之意思而為犯罪行為，即認為本人應對該犯罪行為負責之餘地。被告在未能認定原告有授意為支配介入行為之情形下，僅以相關人員係「知悉或體察原告之意思」而提案解任張業宇，便認定原告構成支配介入行為云云，已超過法律解釋之合理範疇。被告所援用之間接正犯事例，反適足證原裁決之認定於法有違。

㈡原裁決前後所持理由以及認定結論，顯具有重大矛盾，自應予撤銷：參照參加人於申請書狀及調查會議中之陳述，參加人無非是認為相關人員是經原告授意加入工會繼而解任理事長，是出於單一的支配介入意思，二者間具有手段、目的關係。故「相關人員申請加入工會」及「相關人員加入工會後召集會議解任理事長」，是否構成原告之不當勞動行為，自無作相異認定之餘地。詎原裁決一方面認為相關人員並非「代表雇主或近似代表雇主行使管理權之人」，故否定「相關人員申請加入工會」構成原告之不當勞動行為；另一方面竟又以與職務權限無關之事項認為相關人員係「近似代表雇主行使管理權之人」，故「相關人員加入工會後解任理事長」構成不當勞動行為，前後矛盾至為顯然。甚且，原裁決一再強調相關人員加入工會後短時間內即採取之各種行動並不合理，繼而認定相關人員召集會議提案解任張業宇，係知悉或體察上意所為之行為；倘若如此，即應認定相關人員在申請加入工會之初，便已有原告授意、或是業已知悉或體察上意而具有支配介入意思，否則，相關人員又為何會在加入工會後短時間內遽然轉換心態、變成知悉或體察上意而對工會為支配介入行為？由此益證原裁決之認定確有前後矛盾。

㈣姑且不論本件相關人員並無人事管理權限而非「近似代表雇主行使管理權之人」，縱僅就本件相關人員召集工會臨時會員大會並提案解任參加人理事長及將其停權1年之行為而論，此與相關人員之「職務」毫無關聯，遑論是「利用職務權限」或「利用職務地位」之行為。原裁決未察，誤用「近似代表雇主行使管理權之人」理論而將相關人員職務領域或職權範圍外之行為，認作是可歸責於原告之不當勞動行為，顯有違背解釋法則及法律概念涵攝錯誤之違法。本件相關人員參加工會，乃至召集系爭臨時會並提案解任理事長之行為，均涉及工會內部會務，顯與原告之組織或業務安排無關，更非相關人員執行職務範圍內或行使職權之行為，且被告並未舉證證明相關人員前開行為係基於原告指示或與原告達成意思聯絡，自不可歸責於原告。

㈤張業宇於106年成立參加人，係採秘密方式經營，會員數與知悉者甚少，廖○志等人曾為國華人壽工會會員，渠等於知悉參加人之存在後旋即加入。由廖○志於本院準備程序之證詞可知，其加入之目的在保護自身工作權，且初始僅處理工會庶務，至107年12月31日廖○志、吳○蓮、黃○宗一同獲選為理事後，即擴大招募會員。然渠等理事資格隨後遭張業宇否認，張業宇甚至於108年1月3日在未通知吳○蓮及黃○宗等理事到場之情況下，逕自改選理事，廖○志等人乃召集108年1月23日108年度第1次理事會（下稱系爭理事會），並通知張業宇出席，然張業宇拒絕出席，廖○志等人乃憤而於該次會議提出臨時動議將張業宇停權，隨後改選廖○志為新任理事長。顯見廖○志等人並非在加入工會之初，即有意解任張業宇而奪取主導權。再者，張業宇主導之工會低調、會員少，給原告之壓力較低，反倒是由曾經營1,700多人大型

工會，並與安定基金抗衡之國華人壽工會會員經營，會給予原告較大壓力。常理而言，原告豈可能讓參加人如同過去國華人壽工會般強盛發展？而由參加系爭臨時會之人員，多人曾為原國華人壽員工，可證本件相關人員解任張業宇之行為，確屬參加人內部不同派系之主導權爭執。且由參加系爭臨時會之臺南、高雄分公司員工絕大多數均為原國華人壽員工，亦足證渠等確實係為支持原國華人壽工會理事之廖○志競選參加人理事長，而自發性地北上參加系爭臨時會，絕非由原告在背後指示、調動之，原裁決之事實認定顯有重大違誤。

㈥原裁決審酌事實顯有偏頗，未審酌對於原告有利之事實，違反有利不利一律注意原則、職權調查義務：

1.原告沿襲外商管理模式，長年來均未要求員工上下班打卡，員工參加公司會議、訓練課程、娛樂活動、使用健身房甚至參加教練課等，均毋庸請假，且部分員工因業務需求需要出外勤，故員工之出勤或進出未受嚴格控管。因臺南分公司主管李○仁以及高雄分公司主管許○雄均為廖○志於國華人壽之舊識，且於國華人壽時期即相當支持國華人壽工會，加上原告對出勤管理較為彈性，在不影響分公司運作之情形下，廖○志始僅以電話方式聯絡該2名分公司主管，請其讓分公司員工北上支持廖○志競選工會理事長，此節業經廖○志證述甚詳。況原告在知悉此事後，人資長即口頭告誡渠等日後參加會務要請會務假。況張業宇及郭○平亦有於工作日即108年1月2日上午前往臺北市政府勞動局（下稱勞動局）諮詢工會選舉事宜，而未辦理請假之情形。正因工會雙方會員均有參與工會事務未請假之情況，原告始以108年6月28日全球壽（人）字第1080628002號函通知雙方，日後倘於上班有辦

理會務需求，即應依照規定辦理請假。在雙方工會過去辦理會務均未請假之背景下，單單以臺南、高雄分公司之會員未請假即北上參加系爭臨時會，即逕指摘原告有支持渠等召開系爭臨時會之情事云云，有失公允。

2.原告總公司4樓是客服中心，屬於開放空間，一般民眾均得自由進出，且公司主管很少至4樓，故就廖○志等人之認知，在4樓4E會議室召開工會會議應無「被主管發現」之問題。況廖○志本即有在星期二固定借用4E會議室做為社團活動使用，則其選擇在4E會議室召開系爭臨時會，實屬正常、合理之事。又任何人均得自由借用會議室，原告不會審核借用目的及事由，108年1月29日係由總務曹○玉以自己名義替廖○志申請借用，原告並不知其借用目的；張業宇召集108年1月3日會員大會時，亦於原告總公司11樓會議室召開，是原告核無違反中立保持義務。另國華人壽工會過去即是在上班時間、於公司之會議室召開會員大會，故本於廖○志之認知，即便選擇在上班時間、於公司會議室召開工會會議，仍屬極為正常之事。

3.廖○志於108年1月中旬向原告表示希望原告能提供公司地址，作為工會收發信件之通訊地址，斯時原告根本不清楚參加人內部爭議，誤認廖○志係代理張業宇提出請求，故提供張業宇之辦公室地址（即總公司所在潤泰松山車站大樓4樓401室），該辦公室當時僅有張業宇及郭○平2名業務同仁獨立使用，此為參加人當庭所承認。上開事實廖○志於裁決程序時業已證述明確，原裁決對於上開甚為有利於原告之事實，不僅完全略而不提，更刻意曲解為原告將工會地址改在原告公司地址，顯有認定事實不憑證據、違反有利不利一併注意原則之違法。本於廖○志等人過去參與國華人壽工會之經驗

，主管級員工加入工會並無任何不可，更有讓主管級員工加入工會之必要性，故未排除主管級員工加入工會。被告徒以片面而偏頗的事實及對於「通常」集體勞資關係之想像與臆測，逕行認定廖○志等人召集系爭臨時會並提案解任張業宇，係知悉或體察原告之意思所為之行為云云，違反有利不利一律注意原則、應調查而未調查、認定事實速斷且錯誤之瑕疵，自應予以撤銷。

(七)系爭臨時會中提案之案由，均與原告之意思或利益無關：關於案由8之撤回參加中華民國保險業務聯合總工會追認案，由該提案之說明載「因此事涉及會費繳納等」，可推知渠等應是考量到加入中華民國保險業務聯合總工會後每年應繳納予該總工會之會費金額，以及參加人之財務預算，始提案撤回加入，此與原告之利益或意思無關。關於案由6之同意延長工時案，因張業宇以對於延長工時之同意權，作為與原告商談其個人薪資條件之手段，是吳○蓮等人提案同意延長工時，僅係就其自己身為內勤員工之立場，在認知、考量到內勤員工之現實需求後所為。關於案由5之代扣會費案，因廖○志等人並不擔心被公司知悉其為工會會員，渠等基於繳納會費的便利性（因南部會員反映繳納會費方式麻煩），提案由原告代扣會費並無違反常情。至提案修正章程，排除兼職業務員不得加入工會，係因兼職之承攬制業務員對於公司並無向心力，若允許其參加工會，將造成工會之隱憂，且國華人壽工會過去本即排除承攬制業務員參加其工會，從而提案修正，在在均非體察原告上意之行為。人資、法務及法遵部門之人員加入工會，並在系爭臨時會中贊成同意延長工時議案，此毋寧係「工會民主性」之表現，尚不得僅以渠等從事與張業宇派系理念不同之行動，即逕指摘渠等行為係受原告

指示所為，而令原告對渠等之個人行為負責。為此，提起本件訴訟。並因原裁決決定主文第2項業已依旨公告完成，而聲明求為判決：1.原裁決決定主文第1項撤銷。2.確認原裁決決定主文第2項為違法。

三、被告答辯略以：

㈠原裁決主文第1項內容係在參加人請求裁決事項範圍內，且為原告所認知，並無未請求裁決事項予以裁決之違法：

1.由參加人於裁決程序中提出之歷次補充理由書可知，參加人所請求裁決之「召集之會議行為」或「召集系爭臨時會」，均非僅指單純的召集會議之程序，而係包含召集會議之內容，亦即包含「於系爭臨時會中提案解任張業宇理事長之職務並將會員權利停權1年之行為」。復由原告於裁決程序中就關於系爭臨時會通過解任張業宇等議案內容提出答辯，足證原告亦認參加人更正後之裁決事項，並不僅限於「召集」程序本身。又參加人請求裁決事項內容既經參加人與原告具體攻防，並無請求裁決事項不明而須予以闡明之問題，故無原告主張之未予闡明即就參加人未請求裁決之事項做成判斷之程序瑕疵。

2.最高行政法院103年度判字第78號判決之案件事實中，申請人請求裁決事項為「南山人壽不當對業務員提起確認勞動契約不存在之訴，影響業務員之權益，其已違反工會法第35條，要求南山人壽撤銷此告訴。」，而裁決主文第1項為「相對人自收受本裁決決定書之日起，不得再為要求業務人員簽立『承攬確認書』、『勞保撤銷申訴聲請書』或其他對申請人組織、活動有不當影響、妨礙或限制之行為。」申請人請求裁決事項在文義上及論理上不包含「南山人壽要求業務人員簽立『承攬確認書』、『勞保撤銷申訴聲請書』」。然參

加人請求裁決事項「相對人員工吳○蓮等於108年1月29日所召開之會議行為」或「相對人授意廖○志、吳○蓮、黃○宗、何○儒等人召集系爭臨時會」，文義上及論理上亦包含召開或召集會議之內容。兩者之基礎事實不同，自不能相類比。

㈡廖○志等人為「近似代表雇主行使管理權之人」，原裁決認事用法並無違誤：

1.雇主對於工會支配介入行為的實務上，本即存在著以雇主以外之人，例如管理監督人員、一般員工、其他工會成員甚至是企業外第三人來實行之類型，正如同刑法有間接正犯等犯罪類型之存在。在日本不當勞動行為規定上，法條文字自始即為「雇主」不得為以下諸款之行為，然此並不妨礙日本最高裁於JR東海事件判決及多位日本勞動法學者之教科書內容，將雇主以外之人（如「近似代表雇主行使管理權之人」）實行的行為，解釋為日本勞動組合法第7條的「雇主行為」。至工會法第35條第1項將「代表雇主行使管理權之人」單獨列出，僅係立法者認為「代表雇主行使管理權之人」的不當勞動行為當然屬於雇主的不當勞動行為，無須另行探究「代表雇主行使管理權之人」實行不當勞動行為之立場、意圖、與雇主之關聯，並不排除「其他雇主以外之人」實行不當勞動行為解釋為雇主行為之可能。是原裁決並無不當擴大「近似代表雇主行使管理權之人」之概念範圍。且被告未表示「近似代表雇主行使管理權之人」，須以對下屬人員有「人事考核權」為要件，與日本學說及實務見解並無不符。

2.原告於裁決程序自承吳○蓮及廖○志對轄下同仁有職務上管理權；而108年1月29日北上參加會議之臺南、高雄分公司會員均為內勤人員，衡諸往返車程及開會時間，必然整日缺勤

，無僅遲到、早退可能，與上下班時間之彈性無關。廖○志竟能使其在上班時間整日缺勤無須請假亦不記為曠職，顯然能夠實質影響掌控人事管理。再由廖○志證稱「分公司印象中才來10個人左右，其實不會影響到分公司的運作」顯示，原告顯然事前有橫跨總公司及各分公司的聯繫調度，方能不影響分公司當日運作，還要讓相關主管人員事前確認108年1月29日北上參與會議的人員名單，以便讓名單上的人員當天未上班既不用請假也不記為曠職。原告主張這一切都不知情，一切都是廖○志、吳○蓮等人自己所為，顯然有違常理。原裁決對於廖○志此種實質上有能力影響掌控出缺勤考勤管理之人，認定其為「近似代表雇主行使管理權之人」，實無違誤。

㈡原告構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為：

1.倘採取「與雇主有具體的意思聯絡」標準，不應將證明方式採取嚴格標準，否則無異將實質上架空不當勞動行為制度，從而失去保障工會之效果。依廖○志之證述可知，原告從102年起，即對於參加人抱持極大的敵意，並透過林○軍向廖○志告誡不要參加工會，顯係違反工會法第35條第1項第1款、第2款、第5款之行為。而廖○志於102年入職時即知悉原告對於參加人之厭惡態度，其當時選擇承諾不加入參加人而入職原告，又不向裁決會主張原告違反工會法第35條第1項第1、2、5款之規定，足證廖○志已經選擇站在原告之一方，而非站在參加人之一方。又在此情況下，當廖○志感受到資遣危機時，理應避免得罪原告，豈會加入工會，將自己刻意送進資遣名單內。再佐以廖○志加入工會後，不久即召開會員大會提案將原告厭惡之理事長張業宇解任並停權1年，其行為顯然符合原告公司對於參加人工會之敵對厭惡意思。

是以原裁決認廖○志等人上開行為，係體察原告意思所為之行為，並不違反經驗法則。

2.參加人於106年1月13日成立，107年間參加人多次就延長工時及加班費等向勞動局申請勞資調解爭議，並曾以原告違反勞動基準法第32條第1項延長工作時間應經工會同意為武器，向主管機關檢舉導致原告遭受裁罰。由此脈絡可徵107年間參加人與原告確實存有不同以往之緊張關係，亦可知「延長工時是否經工會同意」乃參加人勞資談判之最有力武器，而為原告最亟欲解決之困難。而參加人同意延長工時有利於原告，卻不利於參加人之勞資談判，甚至對吳○蓮自己都沒有好處，實難想像其有何強烈動機於加入工會之第1天就積極提案同意延長工時，甚至執意要在短時間內解除張業宇理事長之職務。原裁決認吳○蓮之行為應係體察原告意思所為之行為，並不違反經驗法則。又黃○宗證稱其人在臺南太遠，不想當理事，則張業宇否認其理事資格，黃○宗應係認為如釋重負，豈有反而憤怒到要提案解除張業宇理事長職務之理。再者，依黃○宗在裁決程序之證述，他出席臨時會員大會沒有請假問題，只要早上打卡即可。則工會同意延長工時對其毫無好處，其同意延長工時，並提案解任張業宇之動機，顯然不單純。

3.張業宇屬於外勤業務員，而原告臺南分公司、高雄分公司北上參與廖○志召集之系爭臨時會之員工均為內勤人員，二者出勤管控本就有所差異，原告將張業宇在外跑業務時之中間行程，與內勤人員整日曠職不上班之情形相比，已有不當。再者，張業宇依據工會法第36條第2項規定本就可以請會務假前往勞動局就工會事務進行法律諮詢，然臺南分公司、高雄分公司北上參加系爭臨時會之員工，不是參加人之理事長

或理監事，依法根本不可能請會務假。原告將不同情形同一對待的不公平處理，適足以證明原告對於廖○志召集臨時會員大會乙事之無理支持與偏袒。而參加系爭臨時會之新進會員包含商品研發部經理、法遵部襄理、法務部副理、保服部主管、人力資源部副理、業務酬庸部協理、客戶服務部經理、業務行政規劃部協理、不動產發展處副總、高雄分公司襄理、臺南分公司副理、商品部襄理、行政本部經理等各部門主管，其中法務部門及人力資源部門，在勞資協議談判中，向來是代表資方與勞方對立者，故在系爭臨時會中投票決議「工會同意延長工時」，並剷除與原告對立嚴重之張業宇，應足推認其背後有原告授意。再者，這些在系爭臨時會始加入之新會員，此前從未參與工會事務，完全只是作為投票部隊出席。廖○志、吳○蓮、何○儒等人並非原告之最上位主管，倘無原告背後授意及支持，如何能將各部門的主管聚集在一起作為投票部隊。因此，依據一般經驗法則，其行為應足推認其背後有原告授意無疑。綜合前述事實及證據，本案無論採取「知悉或體察雇主意思」之標準，或採取「與雇主有意思聯絡」之標準，均應認定原告就裁決主文所示之人所為之不當勞動行為應該負責。為此，求為判決：駁回原告之訴。

四、參加人陳述略以：

㈠參加人固然於申請裁決事項文字上記載「原告授意廖○志等員工召集系爭臨時會之行為」，構成工會法第35條第1項第5款規定之不當勞動行為，但由參加人在裁決程序中所提出之書狀及陳述多次提及「系爭臨時會決議將張業宇停權及解職」可知，系爭臨時會提案解任張業宇理事長之職務並將會員權利停權1年，實質上已包含在參加人請求裁決會裁決認定

原告構成不當勞動行為之請求裁決事項中。從而，原裁決並無就未申請裁決事項為裁決之重大瑕疵。

㈡按不當勞動行為裁決制度創設之目的，在於避免雇主藉其經濟優勢地位，對於勞工行使法律所賦予之團結權、團體協商權及集體爭議權時，採取反工會組織及相關活動之不當勞動行為，並迅速回復勞工之相關權益及集體勞動關係之正常運作。本於上述立法目的，裁決會所採不當勞動行為制度下之雇主概念，包括高層業務主管、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所為。依參加人章程第6條規定，並非所有公司主管均不得加入工會，但如果屬於代表雇主行使管理權之主管即不得加入工會，因此裁決會始認定不能單憑職級判斷是否為代表雇主或近似代表雇主行使管理權之人。原裁決基於新進會員身分（如行政本部副總黃宏杰、收費科經理廖○志等人）中多屬原告之資方代表或程序之代理人，並直接代表雇主立場發聲，竟於短時間內積極參與工會活動，而認定此等新進會員為近似代表雇主行使管理權之人，與上述裁決決定理由之認定並無前後矛盾。況原裁決已表示，經調查證據之結果，尚乏證據證明廖○志等人加入工會之初始動機純粹係基於相對人之授意，並無原告主張裁決理由前後矛盾之情事。

㈢按被告及本院見解均認為，雇主使用代理人或其他使用人之受任或執行業務範圍內之行為可歸責於雇主，即使雇主與行為人間並無具體意思聯絡，只要近似代表雇主行使管理權之人知悉或體察雇主之意思而為該支配介入行為時，有時亦得認定該行為人之行為係屬可歸責於雇主之支配介入行為（本院107年度訴字第199號判決、102年勞裁字第6號及106年勞

裁字第42號裁決決定參照）。而原告於106年6月30日發文公告廖○志從原收費處收費管理科經理，轉調至行政本部專案管理科，協助專案規劃與推行，並直接向副總經理黃○杰報告。另依據廖○志107年11月8日電子郵件，其中收件者中如郭○佳（職稱為直營通路事業部副總經理）為第5屆勞資會議資方遞補代表、黃○鈺（職稱為業務規劃行政處助理副總經理），而業務行政規劃部負責管理原告外勤之差勤、薪資，黃○鈺亦為第5屆勞資會議資方代表；副本通知對象包括許○雄（高雄分公司經理、第4屆勞資會議資方代表）、黃○杰（行政本部副總經理、第5屆勞資會議資方代表、管轄原告所屬分公司內勤）、薛○（前業務長、第4屆勞資會議資方代表）、黃○惠（保費行政部資深副總經理）、曹○正（申訴科最高主管）、汪○福、洪○平、李○仁（分別為桃園分公司、臺中分公司、臺南分公司主管，隸屬行政本部副總黃○杰直轄下屬）。再對照廖○志109年10月13日證詞，其具有考核員工建議權，且其直屬主管為行政本部副總黃○杰，足證裁決會關於認定廖○志為近似代表雇主行使管理權之人並無錯誤。

㈣由系爭臨時會簽到表可證，多名主管在108年1月1日迄108年1月23日，短短不到1個月期間內大量加入廖○志主導之工會。其中鄭○鳳為不動產發展處副總，乃不動產發展處主管、謝○娟則為不動產工程處主管，也屬副總層級、黃○職稱為董事會秘書處經理，均轉身成為工會會員並積極參與系爭臨時會解除張業宇理事長職務、無條件同意延長工時、更撤回加入上級工會中華民國保險業務聯合總工會、撤回團體協商代表，嗣後黃○亦擔任原告第5屆勞資會議之資方代表，由此可知原告有支配介入之行為及認識。而依工會法第24條第

1項規定，臨時理事會必須由理事長即張業宇召集，廖○志等人明知張業宇未召集臨時理事會，亦未請求張業宇召集臨時理事會，即由廖○志、吳○蓮等人違法召集，且只因張業宇表示因為廖○志、吳○蓮等人違法召集而不參加系爭理事會，即火速地以臨時動議方式將張業宇停權，目的即係要掌控工會、奪取張業宇籌組之工會。又系爭臨時會甚至提案修正章程，排除兼職業務員不得加入工會，等同限縮得加入工會會員之人數，對於工會未來之發展明顯造成阻礙。此外，調整會費實質上也是對於工會運作不利之討論案，蓋工會會費由工會直接向會員收取，目的就是為避免原告知悉工會會員名單，但廖○志等人掌控工會後，竟提案工會會費由雇主代扣，儼然將工會會員名單完全暴露給原告知悉。系爭臨時會之議案均屬對原告有利之決議，廖○志等人一方面在職稱上應屬近似代表雇主行使管理權之人，他方面亦屬體察原告上意之舉，原告確實構成工會法第35條第1項第5款規定之不當勞動行為。

㈤再者，原告明知張業宇仍為工會理事長，竟僅憑廖○志一人之陳述，即將工會住址從原本在張業宇個人住家更改至原告公司地址，等同工會公文收發可隨時由原告監控。且廖○志等人召集之系爭理事會及系爭臨時會，均同樣使用原告公司之401會議室，該會議室必須要主管才能登記借用且有門禁卡管制，正因廖○志具有代表或近似代表雇主管理權之角色，始能輕鬆借用；反觀張業宇召集之107年12月31日臨時會員大會會議地點，則非使用原告之會議室，且參加人在106年1月13日所召開之會員大會，係於非工作時間下午6時，在南港車站星巴克召開，並於同日下午7時召開第1屆第2次選舉理監事會議，107年1月3日的會議也是利用下班時間召開

。原告承辦人竟然慨然出借公司會議室予廖○志等人，並在上班時間內召集會員大會，其背後動機為何已不言可喻，並已違反中立保持義務。而系爭臨時會是在上班時間內開會，只憑廖○志一人向公司中南部主管打聲招呼，為數不少之臺南及高雄分公司部門內勤人員即可整天不用請假北上前往參加，顯見應係有經過臺南及高雄分公司經理同意或默許。而臺南及高雄分公司經理屬代表原告行使管理權之人，其等之行為確屬原告支配介入工會之不當勞動行為無疑。又吳○蓮在系爭臨時會後，於3月間即升任為臺南分公司經理，此絕非如原告所稱係依公司制度所為之升遷。郭○杰則獲選競選優惠內勤同仁之資格、而黃○宗原本過期之業務員登錄證，後續也順利補辦完成。上述各事件發生之時間湊巧性，足證原告背後運作之可能性存在。另依據廖○志證詞，在國華人壽與原告合併前，其國華人壽前主管林○軍已告誡廖○志不要參加工會活動，且要廖○志保證不參加工會活動，合併後，林○軍更重申不要廖○志參加工會，顯見原告對於工會已有敵視之想法。但在林○軍被資遣後，廖○志稱因擔心工作權，所以要加入工會，但廖○志此等證詞顯然不合常理。蓋如果擔心工作權，反而更應遵守其對林○軍之承諾，而選擇不加入工會。由此足見廖○志加入參加人工會之動機，並非如其所述係因擔心工作權不保等語。廖○志等入主工會後，事實上並未有何積極爭取員工權益之作為，反倒是違法召集系爭理事會、系爭臨時會，通過對原告有利之提案，儼然配合雇主之舉。可見廖○志體察原告上意，原告並有容許、默認等之情事，足證原告構成工會法第35條第1項第5款規定之不當勞動行為。

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，並有系爭臨時會會議紀錄（原裁決卷第448至452頁）、參加人不當勞動行為裁決申請書（原裁決卷第1至3頁）、原裁決（本院卷1第30至77頁）等影本在卷可稽，自堪認為真正。是本件爭執事項厥為：裁決會是否有就未申請事項為裁決？廖○志等人是否為「近似代表雇主行使管理權之人」？原裁決認事用法是否有誤？原告是否構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為？

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。……。」次按勞資爭議處理法第39條規定：「（第1項）勞工因工會法第35條第2項規定所生爭議，得向中央主管機關申請裁決。（第2項）前項裁決之申請，應自知悉有違反工會法第35條第2項規定之事由或事實發生之次日起90日內為之。」第40條規定：「裁決之申請，應以書面為之，並載明下列事項：一、當事人之姓名、性別、年齡、職業及住所或居所；如為法人、雇主團體或工會，其名稱、代表人及事務所或營業所；有代理人者，其姓名、名稱及住居所或事務所。二、請求裁決之事項及其原因事實。」第43條規定：「（第1項）中央主管機關為辦理裁決事件，應組成不當勞動行為裁決委員會（以下簡稱裁決委員會）。（第2項）裁決委員會置裁決委員7人至15人，由中央主管機關遴聘熟悉勞工法令、勞資關係事務之專業人士任之，任期2年，並由委員互推1人為主任裁決委員。（第3項）中央主管機關應調派專任人員或聘用專業人員，承主任裁決委員之命，協助辦理裁決案件之程序審查、爭點整理及資料蒐集等事務。具專業證照執業資格者，經聘用之期間，

計入其專業執業年資。（第4項）裁決委員會之組成、裁決委員之資格條件、遴聘方式、裁決委員會相關處理程序、前項人員之調派或遴聘及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。」第44條第1項至第4項規定：「（第1項）中央主管機關應於收到裁決申請書之日起7日內，召開裁決委員會處理之。（第2項）裁決委員會應指派委員1人至3人，依職權調查事實及必要之證據，並應於指派後20日內作成調查報告，必要時得延長20日。（第3項）裁決委員調查或裁決委員會開會時，應通知當事人、相關人員或事業單位以言詞或書面提出說明；裁決委員為調查之必要，得經主管機關同意，進入相關事業單位訪查。（第4項）前項受通知或受訪查人員，不得為虛偽說明、提供不實資料或無正當理由拒絕說明。」第46條第1項、第2項規定：「（第1項）裁決委員會應有3分之2以上委員出席，並經出席委員2分之1以上同意，始得作成裁決決定；作成裁決決定前，應由當事人以言詞陳述意見。（第2項）裁決委員應親自出席，不得委任他人代理。」第47條規定：「（第1項）裁決決定書應載明下列事項：一、當事人姓名、住所或居所；如為法人、雇主團體或工會，其名稱、代表人及主事務所或主營業所。二、有代理人者，其姓名、名稱及住居所或事務所。三、主文。四、事實。五、理由。六、主任裁決委員及出席裁決委員之姓名。七、年、月、日。（第2項）裁決委員會作成裁決決定後，中央主管機關應於20日內將裁決決定書送達當事人。」第51條第1項、第2項規定：「（第1項）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。（第2項）前項處分並得令當事人為一定之行為或不行為。

……。」經查，裁決會共有15名委員，原裁決決定係由裁決會13名委員出席詢問會議（1名委員未出席、1名委員自請迴避），且作成原裁決決定之前，裁決會已先後指派委員3人或4人依職權調查事實及必要之證據後，作成4次調查紀錄，並由當事人以言詞陳述意見，始經該13名委員討論一致同意通過後而作成原裁決決定，此有108年7月4日第1次調查紀錄、同年7月26日第2次調查紀錄、同年8月21日第3次調查紀錄及同年9月11日第4次調查紀錄（原裁決卷第207至215頁、第275至281頁、第401至441頁、第694至699頁）、108年10月4日詢問會議紀錄、裁決會詢問程序出席者報到簿、裁決會第387次會議紀錄存卷可佐（原裁決卷第760至766頁），堪認裁決會作成原裁決係合於法定之正當程序，且其組織合法並有判斷之權限，合先敘明。

㈡經核原裁決決定主文第1項有關「原告因廖○志等人於系爭臨時會會議中提案解任申請人工會張業宇理事長之職務並將會員權利停權1年之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為」部分，並非在申請人請求裁決事項範圍內，原裁決係有就未經請求裁決事項而為裁決決定之違法：

1.所謂請求裁決之事項，係申請人請求裁決會為一定判斷之具體事實，且依前開說明，裁決之申請既規定應由申請人於一定期間內提出申請，則請求裁決之事項自以業經申請人申請者為限。雖然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，勞動爭議處理法第51條第2項乃規定，裁決處分得令當事人為一定之行為或不行為，不受其主張之拘束（立法理由參照），惟裁決決定所依據之請求裁決事項，仍以業經當事人提出申請者為限，始符合勞動爭議處理法立法之本旨。另考量裁決決定影響勞資雙方權益甚

鉅，該法亦明定裁決決定前，應由當事人以言詞陳述意見，進行詢問程序，並應作成詢問紀錄，記載當事人及相關人員所為聲明或陳述之要點（勞資爭議處理法第46條第1項、不當勞動行為裁決辦法第29條參照）。是以，裁決會受理不當勞動行為裁決事件，各事件之請求裁決之事項究係為何？自有釐清以使勞資雙方明瞭，資為主張或防衛其權益陳述意見之基礎，當請求裁決之事項不明確時，裁決會自應於詢問會議加以闡明，並記明於會議紀錄，作為裁決決定之依據。

2.查申請人係於108年4月8日向裁決會提出不當勞動行為裁決申請書，所請求裁決事項為：「（一）請求確認相對人（即原告，下同）授意員工吳○蓮、黃○宗、吳○元、衛○亮、吳○鈺、邱○慎、李○珍、劉○珍等人申請加入申請人工會（即參加人，下同）之行為，構成工會法第35條第1項第5款不當勞動行為。（二）請求確認相對人員工吳○蓮等於108年1月29日所召開之會議行為，構成工會法第35條第1項第5款不當勞動行為。（三）請求命相對人不得再為任何干預、介入申請人工會行為，亦不得再為授意員工參入申請人工會或影響干預申請人工會之運作（四）請求命相對人應自收受本裁決決定書之日起，將本裁決決定主文以標楷體16號字型公告於所屬內部網站首頁10日以上，並將公告事證存查。」（原裁決卷第1至3頁）。嗣申請人於108年8月16日所具不當勞動行為裁決申請補充理由（五）書敘明，更正後請求裁決事項為：「一、請求確認相對人授意如附表一所示之員工申請加入申請人工會之行為，構成工會法第35條第1項第5款規定之不當勞動行為。二、請求確認相對人授意廖○志、吳○蓮、黃○宗、何○儒等人召集108年1月29日臨時會員大會，構成工會法第35條第1項第5款規定之不當勞動行為。三、請

求命相對人不得再為任何干預、介入申請人工會之行為，亦不得再授意員工申請加入申請人工會或為影響申請人工會運作之行為。四、請求命相對人應自收受本裁決決定書之次日起，將本裁決決定主文以標楷體16號字型公告於所屬內部網站首頁10日以上，並將公告事證存查。」（原裁決卷第375頁）；復於108年10月4日裁決會詢問程序中，經主任裁決委員請申請人具體陳述請求裁決事項，到場之申請人代理人明確陳稱請求裁決事項為：「一、請求確認相對人授意辯論意旨續書附表一所示之員工申請加入申請人工會之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。二、請求確認相對人授意廖○志、吳○蓮、黃○宗、何○儒等人召集108年1月29日臨時會員大會，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。三、請求命相對人不得再為任何干預、介入申請人工會行為，亦不得再授意員工加入申請人工會或為影響干預申請人工會運作之行為。四、請求命相對人應自收受本裁決決定書之日起，將本裁決決定主文以標楷體16號字型公告於所屬內部網站首頁10日以上，並將公告事證存查。」（原裁決卷第760至761頁）。而裁決會係認為上開請求裁決事項，就原請求裁決事項之日期與行為，僅為更正或補充原裁決請求內容，基礎事實亦為同一，無礙本件裁決程序之進行及原告之答辯，而准許申請人為之，且於原裁決亦有詳載申請人上述請求裁決事項（本院卷1第31至33頁、第42至43頁，即原裁決決定書第2至4頁、第13至14頁）。基上可知，本件申請人請求裁決會裁決事項，應為申請人於108年10月4日裁決會詢問程序中所述之上開裁決事項，並不包括「請求確認原告因廖○志等人於系爭臨時會中提案解任申請人工會張業宇理事長之職務並將會員權利停權1年之行為，構成工會法

第35條第1項第5款之不當勞動行為」。

3.雖申請人代理人於108年10月4日裁決會詢問程序時曾陳稱：「附表一所示員工，乃相對人在背後授意加入申請人工會。……。（四）此外，上述代表資方行使管理權之員工或近似代表雇主等人加入工會後，即分別經由違法召集之108年1月23日理事會、108年1月29日會員大會快速地通過將張業宇理事長停權，明顯對工會進行打壓。」等語（原裁決卷第762頁），惟綜觀卷存裁決會108年10月4日詢問會議紀錄（原裁決卷第760至768頁）可知，申請人代理人之上開陳述僅係就申請人請求裁決事項（即請求確認原告授意廖○志等人召集系爭臨時會，構成支配介入之不當勞動行為）所為理由及事實之陳述，而裁決會委員於該次詢問會議中，並未曾加以闡明，詢問申請人就有關「確認原告因廖○志等人於系爭臨時會會議中提案解任申請人工會張業宇理事長之職務並將會員權利停權1年之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為」部分，是否亦為申請人請求裁決事項，以使申請人與原告勞資雙方明瞭，資為主張或防衛其權益陳述意見之基礎，亦未見記明於會議紀錄，以作為裁決決定之依據，自無從認定該部分亦在申請人請求裁決範圍內。是以，原裁決決定主文第1項，乃係逾越申請人請求裁決事項之範圍，而有就申請人未請求裁決事項為裁決之違法，應堪認定。故原告主張原裁決未予闡明即就參加人未請求裁決之事項作成判斷之程序瑕疵，即屬有據。

4.至被告答辯稱：由參加人於裁決程序中提出之歷次補充理由書可知，參加人所請求裁決之「召集之會議行為」或「召集系爭臨時會」，均非僅指單純的召集會議之程序，而係包含召集會議之內容，亦即包含「於系爭臨時會中提案解任張業

宇理事長之職務並將會員權利停權1年之行為」；復由原告於裁決程序中就關於系爭臨時會通過解任張業宇等議案內容提出答辯，足證原告亦認參加人更正後之裁決事項，並不僅限於「召集」程序本身云云。惟查，細觀系爭臨時會會議紀錄（原裁決卷第448至452頁）可知，系爭臨時會會議中提案討論及決議之事項，並非只有「解任張業宇理事長之職務並將會員權利停權1年」一項，尚包括「理事長選舉案」、「擬調整會費」、「章程修正案」、「提請同意延長工時」、「有關107年12月31日會員大會通過有關團體協約代表，擬先撤回並終止授權」、「有關107年12月31日會員大會通過參加中華民國保險業務聯合總工會追認案，擬先撤回追認」及「有關107年12月31日會員大會通過參加中華民國保險業務聯合總工會會員代表追認案，擬先撤回追認」等項；而申請人於108年8月16日所具不當勞動行為裁決申請補充理由（五）書中亦有敘及，系爭臨時會有討論調整會費係對於工會運作不利之討論案，於系爭臨時會決議同意延長工時、撤回團體協商代表、會費由雇主代扣，均屬對原告有利之決議等情（原裁決卷第376頁）。則倘若被告認為參加人所請求裁決之召集系爭臨時會行為，並非僅指單純的召集會議之程序，尚包含召集系爭臨時會之會議內容，則何以原裁決僅就其中一項提案確認為不當勞動行為之一部分，卻未一併就系爭臨時會之其餘提案內容亦認定屬申請人請求裁決事項而須予以准駁並論明理由之範圍？由此益證，裁決會作成裁決決定所依據之請求裁決事項，應以業經申請人提出申請者為限，始符合勞動爭議處理法立法之本旨。又固然參加人與原告就有關「於系爭臨時會中提案解任張業宇理事長之職務並將會員權利停權1年之行為」有為具體攻防，然此乃屬就申請人

及原告就已請求裁決事項所為攻防，並不能將攻擊防禦方法與請求裁決事項等同視之。是以，被告此部分抗辯，難謂有據，自無可採。

㈢廖○志等人召集系爭臨時會，而於該會議中提案解任參加人工會張業宇理事長之職務並將會員權利停權1年之行為，係與廖○志等人之職務內容無涉，非屬其等利用其等職權所為而得歸責於原告之行為，難認係立於「近似代表雇主行使管理權之人」所為，原裁決認事用法係有違誤：

1.按工會法第35條第1項第5款規定不當勞動行為係以「雇主或代表雇主行使管理權之人」為主體。除雇主之行為及其指示第三人所為之行為均歸屬雇主之行為外，「代表雇主行使管理權之人」雖未由雇主直接指示，如在人事管理上具有一定影響力之人，「利用其職權所為」之不當勞動行為，即應視為代表雇主行使管理權之人（最高行政法院109年度判字第504號判決意旨參照）。又按不當勞動行為裁決制度創設之立法目的，在於避免雇主以其經濟優勢地位，對於勞工行使法律賦予團結權、團體協商權及團體爭議權時，採取反工會組織及相關活動之不當勞動行為，並能快速回復受侵害勞工之相關權益，因此，與司法救濟相較，不當勞動行為之行政救濟內容，除權利有無之確定外，在判斷上更應以避免雇主之經濟優勢地位之不法侵害及快速回復勞工權益之立法目的為核心，藉以預防工會及其會員之權利受侵害並謀求迅速回復其權利。基此，判斷雇主之行為是否構成不當勞動行為時，應依勞資關係脈絡，就客觀事實之一切情況，作為認定「雇主之行為」是否具有不當勞動行為之依據；至於行為人構成不當勞動行為之主觀要件，不以故意者為限，只要行為人具有不當勞動行為之認識為已足。

2.按工會法第4條第1項規定：「勞工均有組織及加入工會之權利。」第14條規定：「代表雇主行使管理權之主管人員，不得加入該企業之工會。但工會章程另有規定者，不在此限。」第16條規定：「工會會員大會為工會之最高權力機關。但工會設有會員代表大會者，由會員代表大會行使會員大會之職權。」第23條規定：「（第1項）工會會員大會或會員代表大會，分定期會議及臨時會議2種，由理事長召集之。（第2項）定期會議，每年至少召開1次，至遲應於會議召開當日之15日前，將會議通知送達會員或會員代表。（第3項）臨時會議，經理事會決議，或會員5分之1或會員代表3分之1以上請求，或監事之請求，由理事長召集之，至遲應於會議召開當日之3日前，將會議通知送達會員或會員代表。但因緊急事故召集臨時會議，得於會議召開當日之1日前送達。」第24條規定：「（第1項）工會理事會分為定期會議及臨時會議2種，由理事長召集之。（第2項）定期會議，每3個月至少開會1次，至遲應於會議召開當日之7日前，將會議通知送達理事。（第3項）臨時會議，經理事3分之1以上之請求，由理事長召集之，至遲應於會議召開當日之1日前，將會議通知送達理事。理事長認有必要時，亦得召集之。……。」第25條規定：「（第1項）前2條之定期會議，不能依法或依章程規定召開時，得由主管機關指定理事或監事1人召集之。（第2項）前2條之臨時會議，理事長或監事會召集人不於請求之日起10日內召集時，原請求人之1人或數人得申請主管機關指定召集之。」第31條第1項規定：「工會應於每年年度決算後30日內，將下列事項，報請主管機關備查：一、理事、監事、常務理事、常務監事、副理事長、理事長及監事會召集人之名冊。二、會員入會、出會名冊。……。

」第32條規定「工會章程之修改或理事、監事、常務理事、常務監事、副理事長、理事長、監事會召集人之變更，應報請主管機關備查。」又按105年11月20日參加人工會第一次籌備大會通過之章程（下稱系爭章程）第6條第1項係規定：「凡任職於全球人壽保險股份有限公司之勞工，除代表雇主行使管理權之主管人員外，均有加入工會之權利及義務。擔任業務主管及內勤主管職位（務）者，不屬代表雇主行使管理權之主管人員。」第7條規定：「會員入會時，須填寫入會申請書，並附實際從事該業之證明，經理事會審查合格，繳納入會費，並發給會員證後，方為本會會員。」第17條規定：「理事會置理事長1人，理事長就理事中，以無記名連記法選任之。」第20條第1項規定：「本會理事、監事、理事長之任期，每一任任期4年。理事長連選得連任1次。」第28條規定：「（第1項）本會會員（代表）大會，分定期會議及臨時會議兩種，由理事長召集之。（第2項）定期會議：每1年召開1次，於會議召開當日之15日前，將會議通知送達會員（代表）。（第3項）臨時會議：應經理事會決議或會員5分之1或會員代表3分之1以上請求，或監事之請求，由理事長召集之，於會議召開當日之3日前，將會議通知送達會員（代表）。……。」（原裁決卷第12至21頁）。準此可知，凡任職於原告公司之勞工，除係代表原告行使管理權之主管人員外，均有加入工會之權利及義務，且系爭章程明定凡擔任原告之業務主管及內勤主管職位（務）者，不屬代表雇主行使管理權之主管人員，亦有加入參加人工會之權利及義務，係合於工會法第14條規定；而參加人之會員大會無論是定期會議或臨時會議之召開，均應由理事長召集為之，各會員及理事會理事均無自行召集會員大會之權利。

3.經查，參加人依法報請主管機關即臺北市政府備查之理事長為張業宇，此有本院電話紀錄在卷可憑（本院卷1第771頁）。是以，張業宇始為有權召集參加人會員大會（定期會議及臨時會議）及理事會（定期會議及臨時會議）之人。而固然系爭臨時會共有45名參加者，均為原告之員工，其中有產品管理處副理（吳○元）、法遵部襄理（衛○亮）、法務部副理（吳○鈺）、保服部主管（黃○萍）、業務行政規劃處副理（林○榕）、業務酬庸部協理（林○慧）、業務行政規劃處經理（李○珍）、業務行政規劃部協理（劉○珍）、不動產發展處資深協理（鄭○鳳）、財務處主任（陳○君）、臺南分公司副理（吳○蓮）、精算財務處襄理（何○儒）、行政本部經理（廖○志）等各部門主管，有系爭臨時會簽到簿、原告提出之人員職稱更正表及公司組織圖在卷可考（原裁決卷第22至24頁、第130頁、本院卷3第231至233頁）。是依系爭章程規定，上開員工包括業務主管及內勤主管職位者，均有加入參加人工會之權利。惟查，觀諸卷存系爭理事會會議紀錄（原裁決卷第238至240頁）可知，參加人理事長張業宇並未出席系爭理事會，僅有黃○宗、吳○蓮、廖○志及何○儒出席，吳○蓮等人於系爭理事會中提案決議召開臨時會員大會等情。復觀之卷存系爭臨時會會議紀錄（原裁決卷第448至452頁）記載可知，參加人理事長張業宇及監事莊○本並未出席系爭臨時會，係由出席理事共同推舉廖彊志理事擔任該次會議主席。基此，系爭理事會及系爭臨時會均非由參加人理事長所召集之會議。而廖○志雖曾以108年2月22日全球工字第108022201號函檢送系爭臨時會相關文件及簽到表予勞動局，惟業經該局以108年3月6日北市勞資字第10860090058號函復明確表示，工會召開理事會，應依工會法第24條

規定，由理事長召集之，俾符法制，請廖○志依工會法第23條第1項及第3項規定，先請求理事長召集臨時會員大會，如理事長未於請求之日起10日內召集會議，得由原請求人向該局申請指定會議召集人等情（原裁決卷第635至636頁），並經該局以108年4月9日北市勞資字第1086007104號函復廖○志以重申上開函文意旨（原裁決卷第645至646頁），由此可知，主管機關已有依工會法之相關規定審認辨明系爭臨時會之召集未符合法定程序。是以，廖○志等人並非有權召集系爭理事會及系爭臨時會之人至明。另按無召集權人召集之會議，非合法成立之意思機關，自不能為有效之決議，所為之決議，自始無效（最高法院108年度台上字第514號、107年度台上字第1955號判決意旨參照）。又無召集權人所召集之會議，不能為有效之決議，其決議自始確定不生效力，無待法院撤銷（最高法院102年度台上字第1614號判決意旨參照）。查系爭臨時會既係由無召集系爭臨時會權限之廖○志等人於系爭理事會中提案決議召開，係非合法成立之意思機關，則依前揭說明，該會議所為之決議（含決議解任張業宇理事長之職務並將會員權利停權1年）自始確定不生效力。亦即，並不因裁決會是否將廖○志等人召集系爭臨時會於會議中提案解任參加人工會張業宇理事長之職務並將會員權利停權1年之行為，認定為構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為而會受影響。

4.再者，雇主既非勞工，自無組織及加入工會之權利（工會法第4條第1項規定意旨參照），即無可能成為工會會員，更無可能成為理事或理事長，故其無可能有何召集或請求召集工會會員大會之權利。是原告身為雇主，並無召集系爭臨時會之權利，自不可能成為召集系爭臨時會之行為主體，或透過

第三人而成為該行為主體。而縱使廖○志、吳○蓮及黃○宗均受僱於原告分別擔任行政本部經理、臺南分公司副理等職位，然廖○志等人所為召集系爭臨時會之行為，與其等之「職務」所各職司的管理權毫無關聯，遑論是「利用職務權限」或「利用職務地位」之行為，核非屬其等立基於「代表雇主行使管理權」或被告所謂「近似代表雇主行使管理權」之地位而利用其等各司職權所為之行為，自無從視為其等代表雇主即原告所為之行為。從而，原裁決認定廖○志等人召集系爭臨時會，而於該會議中提案解任參加人工會張業宇理事長之職務並將會員權利停權1年之行為，係立於「近似代表雇主行使管理權之人」所為而屬不當勞動行為，並非有據，認事用法係有違誤。

5.雖被告抗辯本案無論採取「知悉或體察雇主意思」之標準，或採取「與雇主有意思聯絡」之標準，均應認定原告該就裁決主文第1項所示之人所為之不當勞動行為負責云云。惟按工會法第35條第1項第5款規定之不當勞動行為，係屬禁止支配介入工會行為，考其立法理由係「為避免雇主以其他不當方式影響、妨礙工會成立，致妨礙工會運作及自主性」，依此可知，工會法第35條第1項第5款針對雇主以「其他不當方式」影響、妨礙工會成立，致妨礙工會運作及自主性之不當勞動行為態樣，而為概括性規範，目的在於妨礙工會之運作、使工會無法產生對抗實力，或直接納入雇主之掌控操縱範圍內。查參加系爭臨時會之45名員工，各有其隸屬部門，已如前述。而觀諸原告之公司組織圖（本院卷3第231至233頁）可知，固然廖○志為原告之行政本部經理、吳○蓮及黃○宗則均為原告之臺南分公司副理，惟渠等之職務地位，對於其他參與系爭臨時會之員工並無均有職務監督義務，並非當

然得以其等職務地位對於其他參與系爭臨時會者進行要求。且廖○志為原告之行政本部經理，其與臺南、高雄分公司並無隸屬關係，則其以電話方式聯絡分公司主管，請其讓分公司員工北上支持廖○志競選工會理事長，此與廖○志之職務權限並無關係。廖○志等人所為召開系爭臨時會之行為，在客觀上既不足以認定係立於社會經濟優勢地位之近似代表雇主行使管理權之身分所為，則縱使如被告所述從勞資關係脈絡觀察而認定廖○志等人所為係有知悉或體察原告意思，仍難因此逕視為原告之行為，並因此認定屬可歸責於原告直接介入支配參加人工會活動之行為。是以，原裁決主文第1項確認原告因其行政本部經理廖○志、臺南分公司副理吳○蓮、臺南分公司副理黃○宗等人，於108年1月29日召集系爭臨時會於會議中提案解任參加人工會張業宇理事長之職務並將會員權利停權1年之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為，核屬無據。

七、綜上所述，原裁決決定主文第1項，於法有違，應予撤銷；而依勞資爭議處理法第51條第2項作成之原裁決決定主文第2項，則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，惟因該部分已經原告於內部網頁刊登並送交被告存查（本院卷3第627至633頁），執行完畢而無回復原狀之可能，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，本件原告之訴為有理由，依行政訴訟法第98條第1項前段，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　4　　月　　15　　日

臺北高等行政法院第五庭

審判長法　官　陳心弘

法　官　魏式瑜

法　官　林淑婷

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	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。

政法院認為適當者，亦得為上訴審訴訟代理人	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　　110　　年　　4　　月　　26　　日

書記官　黃玉鈴