

1 勞動部不當勞動行為裁決決定書

2 109 年勞裁字第 20 號

3 **【裁決要旨】**

4 雇主違反團體協約時，並不當然構成不當勞動行為，必須視該當協約  
5 之違反，是否可被認為係透過輕視該協約中勞資間之交涉成果而使得  
6 工會之協商立場顯著地不安定，而使工會弱體化之行為等，有獨自加  
7 以檢討的必要（菅野和夫，勞働法第 12 版，頁 1045-1046），此有本  
8 會 109 年度勞裁字第 16 號裁決決定書可參。因此，本件團體協約之  
9 違反並不當然構成不當勞動行為，本會仍應獨自判斷。而工會與雇主  
10 於勞資爭議調解會議達成協議之合意，依照勞資爭議處理法第 23 條  
11 規定視為兩造間之團體協約，該協約內容已因合意而成為勞雇行為之  
12 準據，勞雇雙方均有遵行之義務，以維繫集體勞資關係之長期穩定發  
13 展，倘雇主於和解後，無正當理由而違反應遵循之勞動行為準據，顯  
14 就集體勞資關係正常化有不利影響，自有引用工會法第 35 條第 1 項  
15 第 5 款規定認定為不當勞動行為，予以矯正之必要。

16 **【裁決本文】**

申 請 人：新都市美麗華開發股份有限公司企業工會  
設新都市林口區仁愛路二段 267 巷 3 號 11 樓之

1

代 表 人：黃甲○○  
住同上

代 理 人：劉冠廷律師  
陳宣劭律師

設臺北市中山區南京東路二段 90 號 15 樓

吳○○

住桃園市八德區介壽路一段 199 號 3 樓

蘇○○

住同上

相 對 人：美麗華開發股份有限公司

設新北市林口區下福里下福路 9 號

代 表 人：黃世杰

住同上

代 理 人：陳金泉律師

葛百鈴律師

黃胤欣律師

設臺北市中正區重慶南路三段 57 號 3 樓

1

2 上列當事人間不當勞動行為爭議案，經本部不當勞動行為裁決委員會  
3 （下稱本會）於民國（以下均同）109 年 11 月 13 日詢問程序終結，並  
4 於同日作成裁決決定如下：

5

6 主 文

7 確認相對人違反 107 年 1 月 30 日調解成立之協議第一、第二條，逕於  
8 109 年 3 月 17 日起進用外包人員之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第  
9 5 款之不當勞動行為。

1

2 壹、程序部分：

3 一、按勞資爭議處理法第 39 條第 1、2 項規定：「勞工因工會法第 35  
4 條第 2 項規定所生爭議，得向中央主管機關申請裁決。前項裁決  
5 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  
6 發生之次日起 90 日內為之。」同法第 51 條第 1 項規定：「基於工  
7 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  
8 請，其程序準用第 39 條、第 40 條、第 41 條第 1 項、第 43 條至  
9 第 47 條規定。」

10 二、經查，申請人於 109 年 6 月 10 日向本會提出之裁決申請書，其請  
11 求裁決事項為：「(一) 確認相對人違反 107 年 1 月 30 日調解成立  
12 之協議第一、二條，未與申請人進行協商，逕於 109 年 3 月 17  
13 日起開始為進用外包取代現有員工之行為，構成工會法第 35 條第  
14 1 項第 1 款以及第 5 款之不當勞動行為。(二) 命相對人應自裁決  
15 決定書送達翌日起 7 日內，就球場內尚未完成施作工程部分是否  
16 有請用外包人員之需求，及實際需求人數，與申請人工會進行協  
17 商。」本件相對人逕進用外包人員之行為，最早係始於 109 年 3  
18 月 17 日，申請人上開請求，自事實發生之次日起未逾 90 日，故  
19 本件裁決申請符合勞資爭議處理法第 39 條及第 51 條第 1 項之規  
20 定，合先敘明。嗣於 109 年 8 月 19 日第一次調查會議，申請人撤  
21 回上開第一項請求關於工會法第 35 條第 1 項第 1 款之部分，並為  
22 相對人所不反對(見該次會議記錄第 1 至 2 頁)，且核其變更原請  
23 求事項第一項，請求之基礎事實及確認事項並無不同，僅係文義

1 修正，實質內容相同，故本會同意變更。

2 三、申請人復於 109 年 11 月 13 日詢問會議，當庭表示變更及撤回請  
3 求裁決事項為：「確認相對人違反 107 年 1 月 30 日調解成立之協  
4 議第一、二條，逕於 109 年 3 月 17 日起開始為進用外包取代現有  
5 員工之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款以及第 5 款之不當  
6 勞動行為。」本會經核變更原請求事項第一項部分，請求之基礎  
7 事實及確認事項並無不同，僅係文義修正，實質內容相同，故本  
8 會同意變更；就撤回原請求事項第二項部分，此為相對人所不反  
9 對（見該次會議紀錄第 8 頁），則依不當勞動行為裁決辦法第 18  
10 條第 1 項本文規定：「裁決申請人，得於本法第四十六條規定裁決  
11 委員會作成裁決決定之最後詢問程序終結前，撤回裁決申請之全  
12 部或一部。但相對人已於詢問程序為言詞陳述者，應得其同意。」  
13 則原第二項之請求即生撤回之效力，附予敘明。

## 14 貳、實體部分：

### 15 一、申請人之主張及請求：

16 （一）兩造於 107 年 1 月 30 日新北市政府勞資爭議調解會議，達成協  
17 議之合意，雙方約定：「一、甲方（即本件相對人）同意就場務  
18 部分不以外包或派遣人力進用，取代直接雇用員工以及既有場  
19 務人員（包含未來回復工作權之員工）之工作。但屬甲方特別  
20 專項工程發包（例如因天災、事變造成球場損壞恢復），並與場  
21 務人員工作內容無重疊性質者，不在此限。二、若甲方遇季節  
22 性或舉辦賽事等出現大量人力需求，現有場務人力無法負荷時，  
23 甲方須與乙方（即本件申請人）秉持誠信協商原則，協商討論

1 實際需求人數。」(申證 2 第 4 頁)，經雙方代表人簽名於上，  
2 上開約定有效成立，且依勞資爭議處理法第 23 條視為團體協約，  
3 合先敘明。

4 (二) 相對人進用外包人員施作「南 7 區沙坑」、「南 6 區果嶺」、「G2  
5 練習場」之工程，並非 107 年 1 月 30 日勞資調解協議(申證 2)  
6 第一條所稱「特別專項工程」；亦無第二條所稱「遇季節性或舉  
7 辦賽事等出現大量人力需求」之情事，縱有該等情事，相對人  
8 亦未與申請人進行協商。相對人故意違反兩造 107 年 1 月 30 日  
9 協議之行為，顯係不當打壓工會、限制工會之發展，構成工會  
10 法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

11 1. 107 年 1 月 30 日勞資調解協議，為工會抗爭成果，依照勞資  
12 爭議處理法為兩造間之團體協約。勞資爭議脈絡說明如下：

13 (1) 申請人於 105 年 12 月 8 日登記成立(申證 1)，於 106  
14 年間就加班費、特休、勞保投保日期等與相對人提起爭  
15 議為會員爭取權益，相對人對申請人產生嫌惡，開始有  
16 打壓工會之行為。107 年 1 月初，申請人去函詢問相對人  
17 是否會發放年終獎金及舉辦尾牙，相對人卻以公告表示  
18 今年營運問題而不發給年終獎金及不舉辦尾牙，隨後更  
19 於公告發布後之 3 日，主張依據勞動基準法第 11 條第 2  
20 款之法定解僱事由，資遣 15 位工會會員，其中包含 2 位  
21 工會理事、1 位工會監事，相對人針對申請人之惡意甚  
22 明。

23 (2) 嗣後，申請人與相對人展開協商，惟相對人堅持己見，

1 雙方經調解後仍然破局，申請人於 107 年 1 月 19 日發起  
2 罷工，在相對人球場外拉起糾察線展開罷工。最終，歷  
3 經長達 12 天的罷工行動，申請人與相對人在 1 月 30 日  
4 於新北市政府勞資爭議調解會議，就限制外包、年終獎  
5 金及調薪等調整事項達成協議之合意，簽立協議如申證 2  
6 第 4 頁，申請人於 1 月 31 日結束罷工。前開相對人惡意  
7 解僱工會成員、打壓工會之行為，亦經裁決委員會 107  
8 年度勞裁字第 5 號裁決（附件 1），認定構成工會法第 35  
9 條之不當勞動行為。

10 (3) 依勞資爭議處理法第 23 條規定：「勞資爭議經調解成立  
11 者，視為爭議雙方當事人間之契約；當事人一方為工會  
12 時，視為當事人間之團體協約。」兩造於勞資爭議調解  
13 會議所簽之協議，視為當事人間之團體協約，相對人自  
14 應遵守約定之勞動條件。且從上揭兩造勞資爭議脈絡可  
15 知，兩造 107 年 1 月 30 日所達成之協議，係工會經過一  
16 段時間努力及許多犧牲，透過抗爭活動所爭取而來，基  
17 於誠信原則及相互之尊重，相對人自應遵守該協議約定  
18 之勞動條件。

19 2. 相對人公司逕為施作南 7 區沙坑、南 6 區果嶺、G2 練習場之  
20 工程，均為既有場務人員可為完成之工程，並非兩造 107 年  
21 1 月 30 日協議（申證 2）第 1 條所稱「特別專項工程發包」：

22 (1) 相對人公司場務人員主要工作項目整理如下（參申證 4）：

23 1. 球場草區維護：例如長草區、粗草區之割草、補草、換

1 草等。2.沙坑區維護：例如換沙、補沙、切邊等沙坑之調  
2 整與維持作業。3.果嶺、發球臺、球道之維護：例如切邊、  
3 定期施肥噴藥等。4.其他事項：例如排水整理、管線維修、  
4 器械維修整理等。

5 (2) 由 109 年 4 月 9 日協商會議紀錄（相證 1）：「1.東南區沙  
6 坑排水改善、沙坑沙量調整；南 4 及南 6 果嶺擴大及翻  
7 新」可知，相對人進用外包施作之工程為南 7 區沙坑沙  
8 量調整、南 6 區果嶺擴大，其中南 6 區果嶺改造，實際  
9 上外包廠商進場僅有進行換草作業；而外包廠商就 G2  
10 練習場施作之工程為果嶺換草。參申證 4 及上述場務人  
11 員工作項目，沙坑沙量調整、換草等工程，均為既有場  
12 務人員即可完成之工程，而非 107 年 1 月 30 日協議所稱  
13 「特別專項工程發包（因天災、事變造成球場損壞恢復）」  
14 之工程甚明。

15 (3) 相對人辯稱今年外包公司施作之工程屬於可以維持多年  
16 之工程云云，惟實際上外包公司進場所施作者，均為現  
17 有場務人員即可完成之工程，已如前述，則無論該些工  
18 程是否非屬一次性工程，依照 107 年 1 月 30 日協議第 1  
19 項，相對人在與申請人協商前自不得以外包人員取代現  
20 有之場務人員。

21 3. 相對人並無遇季節性或舉辦賽事等有特別人力需求之情況，  
22 而無進用外包之需求，縱有大量人力需求，也應循 108 年時  
23 之方式與申請人進行協商，相對人未與申請人協商逕自請用

1 外包人員，顯係故意違反 107 年 1 月 30 日之協議：

2 (1) 相對人於非季節性或舉辦賽事等有特別人力需求之情況  
3 下，逕於 109 年 3 月 17 日時進用外包工程人員施作「南  
4 7 區沙坑」(申證 3)，當日申請人幹部就未經討論或協商  
5 即請用外包人員進場施作一事詢問相對人經理，相對人  
6 經理僅稱已有告知申請人幹部黃甲○○，並允諾會安排  
7 與工會協商，然而，相對人公司僅於同年 16 日(即進  
8 場前一日)訊息告知外包廠商即將進場(申證 4)，且允  
9 諾之協商更是不了了之，相對人公司自始無任何與申請  
10 人協商之表示。後相對人又於同年 4 月 6 日進用外包人  
11 員施作「南 6 區果嶺」，以及同年 5 月初施作「G2 練習  
12 場」。

13 (2) 過去 LPGA 錦標賽之準備作業，為避免受颱風影響均於  
14 每年八月以後才進行，相對人辯稱本次工程係因應 10 月  
15 份 LPGA 錦標賽所為準備，顯屬無稽。

16 (3) 參 108 年之 LPGA 錦標賽，申請人與相對人於 108 年 5  
17 月 14 日達成之協議(申證 5)：「1. (沙坑整修作業) 比  
18 賽時間還有五個多月，先由場務人員負責整修。外包廠  
19 商世方再適時(7~8 月)進場整修。2. 有關人力不足部  
20 分，雙方同意先由場務人員以加班方式補足，若進度落  
21 後雙方再討論是否採取外包方式補足。」及同年 8 月 28  
22 日兩造另達成協議(申證 6)：「(協商討論事項) 公司為  
23 因應 108 年 10 月份 LPGA 比賽，考量人力不足，爰依勞

1 基法第 32 條第 2 項但書規定，請工會同意將 9 月、10  
2 月、11 月份三個月的加班時數作挪移運用。」、「(結論)  
3 經公司指派之出席代表同意公司將 9 月、10 月、11 月份  
4 三個月的加班時數作挪移運用」，可知相對人於 108 年因  
5 LPGA 比賽之準備出現人力需求時，依循 107 年 1 月 30  
6 日協議與申請人進行協商，並達成透過場務人員加班進  
7 行作業，再以外包補足進度落後部分。

8 (4) 歷年 LPGA 錦標賽之場地整修作業，因 7、8 月多有颱風，  
9 如過早整理沙坑或草地，可能因颱風而破壞事先整理之  
10 場地，因此過去 10 月份 LPGA 錦標賽都是 8 月過後接近  
11 9 月才會密集進行相關準備，此由 108 年兩造針對 LPGA  
12 比賽 5 月時僅商談初步共識，8 月底才有加班時數挪移之  
13 協議可知。相對人辯稱本次沙坑及果嶺工程係為因應 10  
14 月份 LPGA 比賽所進行之準備，惟相對人於 3 月即已請  
15 外包廠商進場施作，3 月開始進行 LPGA 比賽之工程，  
16 恐被颱風破壞而徒勞無功，依過去經驗 3 月開始施作顯  
17 然過早，是相對人主張本次工程是為因應 10 月份 LPGA  
18 比賽，實與事實不符。

19 (5) 對比 108 年時，相對人為因應十月份 LPGA 賽事相對人  
20 場地需施作沙坑、園藝整修之作業，而有較大之人力需  
21 求，遂依照 107 年 1 月 30 日兩造所簽協議第 2 條，與申  
22 請人展開協商，嗣後兩造達成共識：「沙坑部分由場務人  
23 員負責整修，外包廠商再適時進場協助；園藝工作部分

1 先由場務人員以加班方式補足，若進度落後，雙方再討  
2 論是否採取外包方式」，始請用外包人員進場施作。

3 (6) 依照常理，相對人本於公司與工會間互信之基礎，遵守  
4 兩造 107 年 1 月 30 日成立調解之協議，循 108 年時之模  
5 式，在有人力需求時，應與申請人協商，並優先以既有  
6 場務人員加班方式補足人力，今相對人明知應與工會協  
7 商，卻仍無視工會存在逕自請用外包人員，顯係故意違  
8 反兩造 107 年 1 月 30 日之協議。

9 4. 相對人未經協商逕為請用外包人員之行為，顯係無視工會罷  
10 工後所簽立之協約，而不當影響工會之發展，構成工會法第  
11 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

12 (1) 按「雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：

13 五、不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。」

14 工會法第 35 條第 1 項第 5 款定有明文。該款立法理由「為  
15 避免雇主以其他不當方式影響、妨礙工會成立，致妨礙  
16 工會運作及自主性，爰增訂第一項第五款之概括性規範。」

17 又依裁決委員會 105 年勞裁字第 41 號裁決決定之見解  
18 (附件 2)，如資方客觀上有違反與工會所簽訂協議之事  
19 實，主觀上對該違約事實會對工會活動造成打擊一事有  
20 所認識，此等違約行為應當構成不當影響、妨礙或限制  
21 工會之成立、組織或活動，而屬工會法第 35 條第 1 項第  
22 5 款之不當勞動行為。

23 (2) 查，本件兩造 107 年 1 月 30 日兩造所簽立協議為申請人

1 歷經罷工爭取之成果，今相對人公司故意違反申請人歷  
2 經罷工等爭議行為後所爭取而來之協議，顯係無視工會，  
3 更暗示申請人就算工會發起罷工後與相對人達成協議，  
4 相對人也可以不遵守，藉此削弱工會之貢獻與影響，更  
5 矮化申請人於會員心中之地位；且相對人未經協商請用  
6 外包人員進行既有場務人員工作範圍內之工程，不僅侵  
7 害申請人會員之工作權，更係剝奪申請人會員原可透過  
8 加班完成工作換取更多薪資之權利，將導致會員對申請  
9 人喪失信心，使工會凝聚力降低，其後果將造成相對人  
10 公司員工不願意加入申請人，或使申請人會員萌生退會  
11 念頭，依裁決委員會歷來見解，相對人之行為顯係不當  
12 打壓工會、限制工會之發展，自構成工會法第 35 條第 1  
13 項第 5 款之不當勞動行為。

14 (三) 請求裁決事項：

15 請求確認相對人違反 107 年 1 月 30 日調解成立之協議第一、二  
16 條，逕於 109 年 3 月 17 日起開始進用外包取代現有員工之行為，  
17 構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

18 (四) 其餘參見申請人 109 年 06 月 10 日不當勞動行為裁決案件申請  
19 書、109 年 06 月 10 日不當勞動行為裁決申請原因及事實狀、109  
20 年 08 月 31 日不當勞動行為裁決補充理由(一)書、109 年 09  
21 月 07 日不當勞動行為裁決陳報狀、109 年 09 月 16 日陳述意見  
22 狀、109 年 9 月 30 日補充理由(二)暨陳述意見狀，及各該書狀  
23 檢附之證物。

1 二、 相對人之答辯及主張：

2 (一) 相對人並未違反 107 年 1 月 30 日勞資爭議調解內容第一、二條  
3 約定，相對人不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定之不當勞  
4 動行為：

5 1. 相對人與申請人於 107 年 1 月 30 日經新北市政府勞工局協  
6 調下，雙方勞資爭議調解成立（申證 2）。依據 107 年 1 月  
7 30 日勞資爭議調解內容第一條約定：「甲方同意就場務部分  
8 不以外包或派遣人力進用，取代直接雇用員工及既有場務人  
9 員（包括未來回復工作權之員工）之工作。但屬甲方特別專  
10 項工程發包（例如因天災、事變造成球場損壞恢復），並與  
11 場務人員工作內容無重疊性質者，不在此限。」。第二條約  
12 定：「若甲方遇季節性或舉辦賽事等出現大量人力需求，現  
13 有場務人力無法負荷時，甲方需與乙方秉持誠信協商原則，  
14 協商討論實際需求人數。」依據第一條雙方約定之真意，應  
15 係相對人原則上不能以外包或派遣方式完全取代既有場務  
16 人員工作內容。至於第二條約定之真意，則在於當相對人出  
17 現大量人力需求時（季節性或舉辦賽事僅係例示），而現有  
18 場務人力無法負荷，則由相對人與申請人協商討論實際需求  
19 人數。

20 2. 本件，相對人為了因應 109 年 10 月份舉行的臺灣 LPGA 錦  
21 標賽，因賽程在球場南區舉行，為了使賽事舉辦順利，因此  
22 需提前因應關於擴大南區果嶺及東南區砂坑改善工程之準  
23 備作業，屬特別專項工程且是為了因應舉辦賽事需求，相對

1 人依據上開勞資爭議調解成立內容第一、二條即得委外發包  
2 施作。

- 3 3. 109 年南 2、南 4 及 G2 練習場施作面積合計達 1845 平方公  
4 尺，遠大於 108 年東 4 區施作面積僅 680 平方公尺，且 108  
5 年間場務人員並未分成南北與東西二班，在人力調配上比較  
6 容易，故 108 年東 4 區施作時，由場務人員負責施作前期的  
7 草皮移除及後期的草莖種植之工作，由世方公司人員主要負  
8 責果嶺造型、排水位調整、沙量增減等工作項目，亦即如同  
9 109 年也是採取相互搭配之方式。但因 109 年施作面積擴大，  
10 且因分成南北班與東西班場務人員（上述分班之目的，希望  
11 二班對各自負責的場地有良性競爭），單就南 2、南 4 及 G2  
12 練習場人力調配上已較 108 年更為困難，且因南北班場務人  
13 員不同意由其等負責施作前期的草皮移除及後期的草莖種  
14 植之工作，故此部分工作始交由世方公司人員負責施作。

- 15 4. 世方公司 109 年 3 月承包專項工程內容為：

16 (1) 果嶺改造與翻新擴大：

17 因相對人球場果嶺及果嶺外圍之草種不同，長年累月的  
18 保養工作下來，果嶺外圍較強勢草種會侵入到果嶺上，  
19 果嶺外圍亦會因為操作手的割草習慣而慢慢內縮，造成  
20 果嶺面積縮小，所以球場每隔 10 到 20 年均會進行果嶺  
21 翻新及擴大的工作，工作內容如下：

22 一、範圍內草皮全部移除。

23 二、沙層坡度調整。

1 三、苗圃疏草莖，將草莖移至果嶺種植。

2 (2) 砂坑整修：

3 109年3月的南7區砂坑整修是因為該球道以前因為大雨，  
4 有走山滑坡過，導致砂坑外圍的形狀改變，影響排水的  
5 流向，每次只要遇到較大的雨勢，該洞砂坑就會流失，  
6 加上109年LPGA的比賽場地由原本的北區換到南區，  
7 需要將比賽區的砂坑交由專項工程人員全部整理一遍來  
8 因應賽事之舉行。砂坑整修大略工作內容如下：

9 一、如遇到需改變排水位置的沙坑，須將沙坑外圍的草  
10 皮先取出。

11 二、造型整地，調整表面排水走向。

12 三、造型後將草皮貼回原位。

13 四、檢查砂坑積水位置的排水管是否堵塞或破裂。

14 五、沖洗堵塞排水管。

15 六、更換破裂排水管。

16 七、檢查砂坑平面沙的深度是否一致。

17 八、沙量調整。

18 5. 世方公司之工作內容亦非完全取代既有場務人員工作內容，  
19 既有場務人員仍有其他工作，如：果嶺割草、鋪砂、打洞、  
20 景觀整理等，甚而如有加班需求，場務人員只要提出加班申  
21 請經相對人同意，相對人也會依法給付加班費；另外，整修  
22 工程施作期間部分事項，如可由現有場務人員完成者，相對  
23 人仍交由場務人員配合施作，場務人員工作權完全不受影響，

1 例如：

2 一、砂層燻蒸，除去果嶺範圍內剩餘雜草及害蟲。

3 二、蓋帆布，讓藥劑燻蒸一週；一週後開帆布放置 2 到 3  
4 天。

5 三、種植後的養護工作，則均由場務人員負責，約 8 到 10  
6 週期間。

- 7 6. 雙方於 107 年 1 月 30 日在新北市勞工局之勞資爭議調解紀  
8 錄，對於要以何種方式或在何種場合進行關於人力數之協商  
9 並無特定。於 109 年 2 月間，申請人代表人黃甲○○主動向  
10 相對人表示，有關南區果嶺擴充及東南區砂坑整修工程，屬  
11 於額外工程，如由場務人員負責，將造成場務部門預算費用  
12 增加，進而可能影響場務人員年終獎金之數額，故要求相對  
13 人不得指派場務人員負責南區果嶺擴充及東南區砂坑整修  
14 工程。嗣後相對人於 109 年 3 月 11 日會議中表示，因南區  
15 擴大果嶺及東南區砂坑整修工程屬於專項工程，且該工程施  
16 作需要大量人力，但現有場務人力並無法負荷，且為避免增  
17 加場務人員工作量，將循 108 年模式委由外包廠商世方公司  
18 施作南區果嶺擴大及東南區砂坑整修工程。申請人代表人黃  
19 甲○○當場除未為反對意思外，亦未向相對人表示既有場務  
20 人力足以負荷完成南區果嶺擴大更換及砂坑整修工程。（事  
21 實上，申請人在 108 年間也同意，因相對人要舉辦 108 年臺  
22 灣 LPGA 錦標賽，有人力上需求且屬於專業工程發包，而  
23 由相對人委由世方公司施作西北區砂坑整修工程）。

1 7. 後續於 109 年 3 月 26 日相對人與申請人再次就上述事件溝  
2 通時，申請人亦理解並同意確實有大量人力需求，且世方公  
3 司施作之內容有其專業性，乃既有場務人員人力上所無法負  
4 荷，故同意由世方公司施作南區果嶺擴大及東南區砂坑整修  
5 工程，因此申請人向相對人表示，雖然已先向新北市政府勞  
6 工局申請勞資爭議調解，但後續會在勞資爭議調解會開會前  
7 撤回勞資爭議調解申請。雙方並於 109 年 4 月 9 日進行  
8 討論，其中決議預定三至七月間，由世方公司進行球場東南  
9 區沙坑及果嶺的改造工程，每日進場人數約七人，由申請人  
10 所屬工會會員連○○製作之會議記錄決議事項中亦已記載。  
11 但出席會議之申請人代表現場竟一反先前協商之態度，拒絕  
12 簽署會議記錄（相證 1）。從而，本件是申請人拒絕協商且  
13 協商態度前後不一，相對人主觀上並無不當勞動行為之認識，  
14 相對人絕不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定之不當勞  
15 動行為。

16 8. 況查，前次 108 年間，申請人亦理解並同意，關於沙坑及果  
17 嶺的改造工程，屬於專項工程，且相對人確實有大量人力需  
18 求而既有場務人員無法負荷之情事，並由相對人委外請世方  
19 公司施作。本次 109 年間情形相同，申請人從未向相對人表  
20 示既有場務人員人力足以負荷沙坑及果嶺的改造工程，卻事  
21 後主張相對人違反勞資爭議調解內容云云，申請人實係違反  
22 誠信協商之一方。

23 9. 申請人於裁決申請書第 6 頁第 18 行以下表示相對人暗示申

1 請人就算工會發起罷工後與相對人達成協議，相對人也可以  
2 不遵守，藉此削弱工會之貢獻與影響，更矮化申請人於會員  
3 心中之地位云云，相對人嚴正否認有申請人上述主張之情  
4 事。

5 (二) 此外，申請人違反承諾，未於新北市政府勞工局 109 年 4 月 29  
6 日召開勞資爭議調解會前撤回勞資爭議調解，而 109 年 4 月 29  
7 日勞資爭議調解會議，相對人仍一再表示，如工會認為外包工  
8 程可由工會人力來完成，可先由工會提案配合加班人力由員工  
9 來完成，公司也願意給付加班費。勞資爭議調解委員會之調解  
10 判斷及建議則為：對於資方內部員工優先承作外包工程及所需  
11 工時及時限，希望勞方內部能儘速達成共識提出具體對應方案  
12 (相證 2)。於上述勞資爭議調解不成立後，相對人一直在等待  
13 申請人提出具體對應方案，但申請人迄今仍無法提出，孰料申  
14 請人竟係向裁決委員會提出裁決申請，顯見實際原因應係申請  
15 人內部無法獲得會員一致之共識，卻圖思利用裁決制度，申請  
16 人背後真正目的在於如裁決委員會認定本件相對人構成不當勞  
17 動行為，申請人後續即會依據勞資爭議解成立內容第七條約定，  
18 向相對人主張高達六百萬元違約金，申請人實質上並無協商之  
19 意思，從而本件並非相對人拒絕與申請人協商。

20 (三) 再者，就勞資關係脈絡觀之，於前次申請人罷工後，雙方 107  
21 年 1 月 30 日經新北市政府勞工局協調下，雙方勞資爭議調解成  
22 立，直至 108 年底，相對人亦陸續僱用新進場務人員合計六人。  
23 此外 108 年 1 月起至 109 年 6 月，相對人各月給付場務人員加

1 班費總金額如相證 3。甚而，有十名申請人幹部（包括工會理事  
2 長在內）及會員分別陸續調高薪資。相對人並沒有因申請人前  
3 次罷工而對於工會採取敵對之方式，反而陸續進用新進場務人  
4 員且給付場務人員加班費，工會會員也獲有調薪之利益。是以，  
5 相對人絕不可能有本件申請人所主張，於罷工後有刻意矮化工  
6 會或削弱工會之不當行為。

7 （四）聲請調查證據：敬請裁決委員會准予傳訊證人林○○（地址：  
8 新北市林口區下福里下福路 9 號）。待證事實：

9 1、109 年 2 月間，申請人代表人黃甲○○是否有主動向相對人  
10 表示，有關南區果嶺擴充及東南區砂坑整修工程，屬於額外工  
11 程，如由場務人員負責將造成場務部門預算費用增加，進而可  
12 能影響場務人員年終獎金之數額？

13 2、109 年 3 月間，相對人是否有表示，因南區擴大果嶺及東南  
14 區砂坑整修工程屬於專項工程，且該工程施作需要大量人力，  
15 但現有場務人力並無法負荷，將循 108 年模式委由外包廠商世  
16 方公司施作南區果嶺擴大及東南區砂坑整修工程？申請人代表  
17 人有無反對意見？

18 3、109 年 4 月 9 日會議過程？

19 4、有關 G2 練習場施作前，相對人是否也有與申請人協商？

20 （五）答辯聲明：申請人裁決之申請駁回。

21 （六）其餘參見相對人 109 年 07 月 31 日不當勞動行為裁決案件答辯

22 （一）書、109 年 08 月 27 日不當勞動行為裁決案件答辯（二）

23 書、109 年 09 月 07 日不當勞動行為裁決案件陳報書、109 年 09

1 月 17 日不當勞動行為裁決案件答辯（三）暨聲請調查證據書、  
2 109 年 10 月 8 日答辯四書，及各該書狀檢附之證物。

3

4 三、雙方不爭執之事實：

5 （一）申請人於 105 年 12 月 8 日登記成立（申證 1）。

6 （二）申請人於 107 年 1 月 19 日發起為期 12 天之罷工。申請人與相  
7 對人於同年 1 月 30 日於新北市政府勞資爭議調解會議，就限制  
8 外包、年終獎金及調薪等調整事項達成協議之合意，簽立協議  
9 如申證 2 第 4 頁，申請人於同年 1 月 31 日結束罷工。

10 （三）兩造於 107 年 1 月 30 日新北市政府勞資爭議調解會議，達成協  
11 議之合意，雙方約定：「一、甲方（即本件相對人）同意就場務  
12 部分不以外包或派遣人力進用，取代直接雇用員工以及既有場  
13 務人員（包含未來回復工作權之員工）之工作。但屬甲方特別  
14 專項工程發包（例如因天災、事變造成球場損壞恢復），並與場  
15 務人員工作內容無重疊性質者，不在此限。二、若甲方遇季節  
16 性或舉辦賽事等出現大量人力需求，現有場務人力無法負荷時，  
17 甲方須與乙方（即本件申請人）秉持誠信協商原則，協商討論  
18 實際需求人數。」（申證 2 第 2 頁），經雙方代表人簽名於上，  
19 上開約定有效成立，且依勞資爭議處理法第 23 條視為團體協  
20 約。

21 （四）相對人於 107 年 1 月 11 日資遣申請人會員之行為，經本會以 107  
22 年勞裁字第 5 號裁決決定（附件 1）認定構成工會法第 35 條第  
23 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。

- 1 (五) 兩造於 108 年 5 月 14 日進行協商會議，討論因應該年度 10 月  
2 份 LPGA 比賽委由外包廠商進場施作等相關事項（申證 5、相  
3 證 9）。
- 4 (六) 兩造於 108 年 8 月 28 日進行協商會議，討論因應該年度 10 月  
5 份 LPGA 比賽依據勞基法相關規定將加班時數作彈性調整等事  
6 項（申證 6）。
- 7 (七) 109 年 3 月 17 日世方公司外包工程人員進場施作南 7 區沙坑(申  
8 證 3);109 年 4 月 6 日世方公司外包工程人員施作南 6 區果嶺；  
9 109 年 5 月初世方公司外包工程人員施作 G2 練習場。
- 10 (八) 兩造於 109 年 4 月 9 日進行協商會議（相證 1），紀錄人員為連  
11 ○○，為申請人會員，並擔任工會理事，申請人因相對人公司  
12 董事長未出席而拒絕簽署會議記錄。
- 13 (九) 兩造於 109 年 4 月 29 日於新北市政府針對 107 年 1 月 30 日調  
14 解成立內容關於外包工程須進行協商程序是否履行之事項，進  
15 行勞資爭議調解會議，調解不成立，雙方自行再行協商（相證  
16 2）。
- 17 (十) 兩造分別於 109 年 5 月 14 日（相證 7）、109 年 6 月 4 日（相證  
18 8）進行其他勞動條件事項之協商。
- 19 (十一) 相對人於 109 年 8 月中旬取消 109 年度之 LPGA 賽事。

20 四、 本案爭點為：

21 相對人違反 107 年 1 月 30 日調解成立之協議第一、二條，逕於  
22 109 年 3 月 17 日起進用外包人員之行為，是否構成工會法第 35  
23 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為？

1 五、 判斷理由：

2 (一) 按不當勞動行為裁決制度創設的立法目的，在於避免雇主以其  
3 經濟優勢的地位，對勞工於行使團結權、團體協商權及團體爭  
4 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  
5 速回復受侵害勞工之相關權益。因此，與司法救濟相較，不當  
6 勞動行為之行政救濟之內容，除了權利有無之確定外，在判斷  
7 上更應以避免雇主之經濟優勢地位的不法侵害及快速回復勞工  
8 權益之立法目的為核心，以預防工會及其會員之權利受侵害及  
9 謀求迅速回復其權利。基此，就雇主之行為是否構成不當勞動  
10 行為的判斷時，應依勞資關係脈絡，就客觀事實之一切情狀，  
11 作為認定雇主之行為是否具有不當影響、妨礙或限制工會之成  
12 立、組織或活動之情形；至於行為人構成不當勞動行為之主觀  
13 要件，不以故意為限，只要行為人具有不當勞動行為之認識即  
14 為已足（本會 104 年勞裁字第 27 號裁決決定書、最高行政法院  
15 107 年度判字第 204 號判決參照）。又按工會法第 35 條第 1 項第  
16 5 款規定：「雇主不得有不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織  
17 或活動。」該禁止支配介入之行為本即含有不當勞動行為評價  
18 之概念，雇主之主觀意思已經被置入於支配介入行為當中，只  
19 要證明雇主支配介入行為之存在，即可直接認定為不當勞動行  
20 為，不需再個別證明雇主是否有積極的意思。此由工會法第 35  
21 條第 1 項第 5 款僅以客觀之事實作為要件，而無如同條項第 1  
22 款、第 3 款、第 4 款以針對勞工參與工會等行為而為不利益對  
23 待之主觀意思要件即明（最高行政法院 102 年度判字第 563 號

1 判決意旨參照)。

2 (二) 相對人違反 107 年 1 月 30 日調解成立之協議第一、二條，逕於  
3 109 年 3 月 17 日起進用外包人員之行為，構成工會法第 35 條第  
4 1 項第 5 款之不當勞動行為：

5 1. 申請人主張，相對人進用外包人員施作之工程，並無季節性  
6 或舉辦賽事等出現大量人力需求之情事，且相對人未依約與  
7 申請人進行協商，相對人係故意違反兩造協議。相對人未經  
8 協商逕為施作之工程為 109 年 3 月 17 日「南 7 區沙坑」(申  
9 證 3)、同年 4 月 6 日「南 6 區果嶺」，以及同年 5 月初「G2  
10 練習場」。其中，南 7 區沙坑、南 6 區果嶺相關工程的施作  
11 交由相對人公司既有場務人員即得以完成，並無另請外包廠  
12 商之必要；且相對人 109 年度上半年之球場使用規劃，尚無  
13 季節性或舉辦賽事等有大量人力需求之情況，亦不需要另請  
14 外包廠商進場施作。縱使相對人判斷現有之工作全由既有場  
15 務人員進行，恐有無法負荷之狀況，也應依系爭協議第 2  
16 條，與申請人進行協商，討論實際需求之人數，而非逕自決  
17 定使用外包進場作業。相對人故意違反系爭協議，顯係不當  
18 打壓工會、限制工會之發展，構成工會法第 35 條第 1 項第  
19 5 款之不當勞動行為等語。

20 2. 相對人則主張，相對人並未違反系爭協議第一、二條，其並  
21 不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定之不當勞動行為。  
22 相對人認為，依據系爭協議第一條雙方約定之真意，應係相  
23 對人原則上不能以外包或派遣方式完全取代既有場務人員

1 工作內容；第二條約定之真意，為當相對人出現大量人力需  
2 求時（季節性或舉辦賽事僅係例示），而現有場務人力無法  
3 負荷，則由相對人與聲請人協商討論實際需求人數。本案上  
4 開工程屬特別專項工程，且是為了因應 109 年 10 月份 LPGA  
5 錦標賽，提前進行擴大南區果嶺及東南區砂坑改善工程之準  
6 備作業，相對人依據系爭協議第一、二條即得委外發包施作，  
7 並未有違約情事云云。

- 8 3. 經查，就本案雙方所爭執之系爭協議，乃申請人於 107 年 1  
9 月 19 日發起罷工後，申請人與相對人於 107 年 1 月 30 日於  
10 新北市政府勞資爭議調解會議，就限制外包、年終獎金及調  
11 薪等調整事項達成協議之合意，依照勞資爭議處理法第 23  
12 條規定視為兩造間之團體協約，相對人於調查會議表示不爭  
13 執，而該協議之規定為：「一、甲方（即本件相對人）同意  
14 就場務部分不以外包或派遣人力進用，取代直接雇用員工以  
15 及既有場務人員（包含未來回復工作權之員工）之工作。但  
16 屬甲方特別專項工程發包（例如因天災、事變造成球場損壞  
17 恢復），並與場務人員工作內容無重疊性質者，不在此限。  
18 二、若甲方遇季節性或舉辦賽事等出現大量人力需求，現有  
19 場務人力無法負荷時，甲方須與乙方（即本件申請人）秉持  
20 誠信協商原則，協商討論實際需求人數。」（申證 2 第 4 頁）。
- 21 4. 就系爭協議之履行，申請人認為相對人已經違反系爭協議第  
22 一、二條，然相對人則認為其並未違反系爭協議，則本件首  
23 應審究者為相對人究有無違反 107 年 1 月 30 日調解成立之

1 協議第一、二條之行為，針對此一爭點，經本會調查如下：

2 (1) 就系爭協議條款文義析之，系爭協議第一條之意義應指：  
3 原則上，相對人就場務部分，不得以外包或派遣人力進  
4 用，取代直接僱用員工以及既有場務人員，若屬「特別  
5 專項工程發包並且與場務人員工作內容無重疊性質者」，  
6 則不需經申請人同意，亦無需雙方協商，即可進用外包  
7 或派遣人力；另外，觀該條款文義，僅使用「取代」一  
8 詞，則「部份取代」解釋上亦應屬之，並無需達「完全  
9 取代」之程度；系爭協議第二條之意義應指：若遇季節  
10 性或舉辦賽事等出現大量人力需求，且現有場務人力無  
11 法負荷時，無論如何，相對人即應先與申請人針對實際  
12 需求人數進行協商後，方得視協商結果進行人力調配、  
13 進用外包人員，合先敘明。

14 (2) 經查，相對人早於 109 年 2 月 10 日即與世方公司簽立「球  
15 場沙坑工程」契約書（參相證 4），而工程期間卻約定自  
16 109 年 1 月 1 日至 109 年 12 月 31 日止，本件世方公司於  
17 109 年 3 月 17 日施作之「南 7 區沙坑」、同年 4 月 6 日施  
18 作之「南 6 區果嶺」，以及同年 5 月初施作之「G2 練習  
19 場」，並非屬系爭協議第一條所稱之特別專項工程發包。  
20 蓋系爭協議第一條所稱之特別專項工程，於該條但書所  
21 指係因「天災、事變造成球場損壞恢復」等例示情形，  
22 解釋上，如有類似天災、事變造成球場損壞恢復之情況  
23 亦應屬之，然上述工程除非屬「天災、事變造成球場損

1 壞恢復」等之情形外，亦無類似天災、事變造成球場損  
2 壞恢復之情況，且相對人並未舉證證明本件相對人委由  
3 世方公司所承作之「球場沙坑工程」係屬於「天災、事  
4 變造成球場損壞恢復」等之特別專項工程或類似情形之  
5 工程，申請人主張上述工程並非屬系爭協議第一條所稱  
6 之特別專項工程，應屬可採。況縱認世方公司上述承攬  
7 工程係屬特別專項工程，惟上述工程發包之內容，仍與  
8 場務人員工作內容具有重疊之性質，是故，就場務部分  
9 而言，依系爭協議第一條之約定，相對人當不得以外包  
10 或派遣人力進用之方式，取代或部分取代既有場務人員。  
11 又查，世方公司 109 年施作之果嶺擴大與翻新工程，其  
12 工作內容可略分為以下工項：1、原始果嶺面積範圍界定。  
13 2、果嶺範圍內草皮全部移除。3、沙層坡度調整進行造  
14 型工作（沙量增減）。4、沙層燻蒸，除去果嶺範圍內剩  
15 餘雜草及害蟲。5、蓋帆布，讓藥劑燻蒸一週，一週後打  
16 開帆布放置 2 到 3 天。6、苗圃疏草莖，並將草莖移至果  
17 嶺種植。7、種植後的養護工作。工程前期的草皮移除及  
18 後期的草莖種植之工作，就工作內容本身，可以由場務  
19 人員來施作；另，在世方公司 109 年施作南區果嶺擴大  
20 與翻新工程期間，如可由現有場務人員完成之工項，相  
21 對人仍交由場務人員配合施作，包括砂層燻蒸，除去果  
22 嶺範圍內剩餘雜草及害蟲、蓋帆布，讓藥劑燻蒸一週；  
23 一週後打開帆布放置 2 到 3 天、種植後的養護工作，均

1 由場務人員負責配合施作約 8 到 10 週期間，為相對人所  
2 不爭執者（相對人答辯三書，頁 2 至 3）。是故，上開外  
3 包廠商之工作內容與原本場務人員工作內容具有重疊性  
4 質，依系爭協議第一條，相對人就場務部分，應不得以  
5 外包或派遣人力進用，取代直接僱用員工以及既有場務  
6 人員，本件相對人發包上述工程之行為，應屬違反系爭  
7 協議第一條之違約行為。再者，雙方於 107 年 1 月 30 日  
8 之系爭協議合意，乃係因相對人於 107 年 1 月 11 日解僱  
9 申請人黃乙○○等 10 人之行為後，申請人依法進行罷工  
10 12 天而產生之爭議甚明，相對人為解決此爭議，始於當  
11 天就場務人員之外包限制、年終獎金及調薪等調整事項  
12 達成系爭協議之合意，因此，相對人就系爭協議之內容  
13 當清楚明瞭，且上述約定之內容並不複雜，應屬容易理  
14 解，且相對人如違反系爭協議第一或第二或第六條之情  
15 事者，依系爭協議第七條約定，相對人同意給付申請人  
16 新臺幣 600 萬元，就該違約之效果相對人應相當明瞭，  
17 依常理而言，相對人應不至於任意違反，然相對人卻仍  
18 違反系爭協議第一條之約定，顯係出於故意，足堪認定。

19 (3) 再查，如認本案世方公司 109 年 3 月 17 日施作之「南 7  
20 區沙坑」、同年 4 月 6 日施作之「南 6 區果嶺」，以及同  
21 年 5 月初施作之「G2 練習場」，係屬系爭協議第二條所  
22 稱之「遇季節性或舉辦賽事且現有場務人力無法負荷」  
23 之情況，則依系爭協議第二條之約定，相對人亦應先與

1 申請人針對實際需求人數進行協商後，始得視雙方協商  
2 之結果來進用外包人員，不得以「先進用外包人力，事  
3 後再行協商」之方式，試圖補正應先行協商之約定，藉  
4 以規避違約之事實。雙方雖於 109 年 4 月 9 日進行討論，  
5 決議預定 3 至 7 月間，由世方公司進行球場東南區沙坑  
6 及果嶺的改造工程(相證 1)，惟此時點係於世方公司 109  
7 年 3 月 17 日進場施作「南 7 區沙坑」、同年 4 月 6 日施  
8 作「南 6 區果嶺」之後，而同年 5 月初施作之「G2 練習  
9 場」亦不在該會議之討論範圍，自並不符合系爭協議第  
10 二條應先行協商之約定，相對人未經協商即先行進用外  
11 包廠商之行為，應屬違反系爭協議第二條約定。且如同  
12 上述，雙方於 107 年 1 月 30 日成立之系爭協議，乃係因  
13 相對人於 107 年 1 月 11 日解僱申請人黃乙○○等 10 人  
14 之行為後，申請人依法進行罷工 12 天而產生之爭議甚明，  
15 相對人為解決此爭議，始與申請人就場務人員之外包限  
16 制、年終獎金及調薪等調整事項達成系爭協議之合意，  
17 因此，相對人就系爭協議之內容應相當清楚明瞭，且上  
18 述約定之內容並不複雜，應屬容易理解，且相對人如違  
19 反系爭協議第一或第二或第六條之情事，依系爭協議第  
20 七條約定，相對人同意給付申請人新臺幣 600 萬元，是  
21 該違約之效果相對人應相當明瞭，依常理而言，相對人  
22 應不至於任意違反，然相對人卻仍違反系爭協議第二條  
23 之約定，亦可證顯然相對人係屬有意違約。

1 (4) 此外，相對人又辯稱，於 109 年 2 月，申請人代表人黃  
2 甲○○主動向相對人表示，南區果嶺擴充及東南區砂坑  
3 整修工程，屬於額外工程，要求相對人不得指派場務人  
4 員負責南區果嶺擴充及東南區砂坑整修工程。嗣後，相  
5 對人於 109 年 3 月 11 日會議中表示，因南區擴大果嶺及  
6 東南區砂坑整修工程屬於專項工程，且該工程施作需要  
7 大量人力，將循 108 年模式委由外包廠商世方公司施作  
8 南區果嶺擴大及東南區砂坑整修工程，申請人代表人黃  
9 甲○○未為反對意思，亦未向相對人表示既有場務人力  
10 足以負荷完成南區果嶺擴大更換及砂坑整修工程云云。  
11 然查，109 年 3 月 11 日之會議，其性質係屬相對人公司  
12 內部之行政會議，當日與會人員為相對人公司經理、副  
13 理各一人，及場務部門主任、副主任各二人，故申請人  
14 代表人黃甲○○是以場務幹部身份出席會議，並非代表  
15 申請人之身分參與會議，且該次會議內容及性質既為公  
16 司內部之行政會議，當不得認為因有申請人代表人參加  
17 上述行政會議，而認為該會議係相對人公司與申請人間  
18 就系爭協議之第一條、第二條之約定內容所進行之協商  
19 討論，而相對人明知上述兩種會議之性質完全不同，卻  
20 仍辯稱已於 109 年 3 月 11 日會議中表示，因南區擴大果  
21 嶺及東南區砂坑整修工程屬於專項工程，且該工程施作  
22 需要大量人力，將循 108 年模式委由外包廠商世方公司  
23 施作南區果嶺擴大及東南區砂坑整修工程，申請人代表

1 人黃甲○○未為反對意思，亦未向相對人表示既有場務  
2 人力足以負荷完成南區果嶺擴大更換及砂坑整修工程云  
3 云。惟查，如同前述相對人明知 109 年 3 月 11 日所召開  
4 會議之性質係屬內部行政會議，卻猶執陳詞該會議為雙  
5 方系爭協議第二條所約定之「協商討論」會議，且相對  
6 人除亦未積極舉證證明申請人代表人有代表申請人同意  
7 上述工程外，對於既有場務人力不足是否無法負荷，乃  
8 屬相對人依系爭協議第二條約定應說明之義務，況相對  
9 人於 109 年 3 月 11 日之會議中自承「…且該工程施作需  
10 要大量人力…」，顯然為相對人所提出及承認，並非申請  
11 人之說明義務，相對人上述所辯，均不足採信。

- 12 (5) 另相對人於 109 年 8 月 31 日第 2 次調查會議請求傳訊證  
13 人林○○（參 109 年 8 月 31 日第 2 次調查會議記錄第 4  
14 頁，第 18 行以下），並於答辯三書、四書再次向本會提  
15 出申請，表示待證事實為：「1、109 年 2 月間，申請人代  
16 表人黃甲○○是否有主動向相對人表示，有關南區果嶺  
17 擴充及東南區砂坑整修工程，屬於額外工程，如由場務  
18 人員負責將造成場務部門預算費用增加，進而可能影響  
19 場務人員年終獎金之數額？2、109 年 3 月間相對人是否  
20 有表示，因南區擴大果嶺及東南區砂坑整修工程屬於專  
21 項工程，且該工程施做需要大量人力，但現有場務人力  
22 並無法負荷，將循 108 年模式委由外包廠商世方公司施  
23 做南區果嶺擴大及東南區砂坑整修工程？申請人代表人

1 有無反對意見？3、109 年 4 月 9 日會議過程？4、有關  
2 G2 練習場施做前，相對人是否也有與申請人協商？」業  
3 經本會審酌，不因傳訊證人與否而影響本會上述結論，  
4 從而其申請傳訊證人並無必要，併予敘明。

5 (6) 綜上所述，相對人確有違反 107 年 1 月 30 日調解成立之  
6 協議第一、二條，逕於 109 年 3 月 17 日起進用外包人員  
7 之行為，且經本會調查應屬故意違約，已臻明確。

8 5. 雇主違反團體協約時，並不當然構成不當勞動行為，必須視  
9 該當協約之違反，是否可被認為係透過輕視該協約中勞資間  
10 之交涉成果而使得工會之協商立場顯著地不安定，而使工會  
11 弱體化之行為等，有獨自加以檢討的必要（菅野和夫，勞働  
12 法第 12 版，頁 1045-1046），此有本會 109 年度勞裁字第 16  
13 號裁決決定書可參。因此，本件團體協約之違反並不當然構  
14 成不當勞動行為，本會仍應獨自判斷。而工會與雇主於勞資  
15 爭議調解會議達成協議之合意，依照勞資爭議處理法第 23  
16 條規定視為兩造間之團體協約，該協約內容已因合意而成為  
17 勞雇行為之準據，勞雇雙方均有遵行之義務，以維繫集體勞  
18 資關係之長期穩定發展，倘雇主於和解後，無正當理由而違  
19 反應遵循之勞動行為準據，顯就集體勞資關係正常化有不利  
20 影響，自有引用工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定認定為不  
21 當勞動行為，予以矯正之必要。則本件次需審究者為，相對  
22 人之違約行為有無惡意扭曲、誤導、故意不履行團體協約並  
23 輕視協商結果、使申請人工會陷於交涉立場顯著不安定，而

1 導致工會弱體化之不當影響、妨礙或限制工會活動之情事，  
2 對此，本會調查如下：

- 3 (1) 查申請人於 107 年 1 月 6 日以新北美麗華企工字第  
4 1070106002 號函、新北美麗華企工字第 1070106003 號函、  
5 新北美麗華企工字第 1070106004 號函、新北美麗華企工  
6 字第 1070106005 號函，分別函詢年終獎金、尾牙、要求  
7 發薪資單與發薪同日、要求近日再次舉辦工作技術級數  
8 檢定、且績效獎金與技術加給應分項記載於薪資單。詎  
9 料，相對人於 107 年 1 月 8 日以公告表示否定發放年終  
10 獎金及舉辦尾牙後，尚未回應工會其餘請求，隨即於 107  
11 年 1 月 11 日，主張依據勞動基準法第 11 條第 2 款之法  
12 定解僱事由，資遣包含申請人黃乙○○等 10 人在內之 18  
13 名場務部員工。申請人就相對人上述資遣案於 107 年 1  
14 月 19 日發起為期 12 天之罷工。申請人並於 107 年 1 月  
15 18 日向本會提出確認相對人於 107 年 1 月 11 日資遣申請  
16 人黃乙○○等 10 人之行為，構成工會法第 35 條第 1 項  
17 第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。之後相對人與申請人  
18 於 107 年 1 月 30 日於新北市政府勞資爭議調解委員會，  
19 就限制外包、年終獎金及調薪等調整事項達成協議之合  
20 意，簽立協議即本件系爭協議（如申證 2 第 4 頁），申請  
21 人於 1 月 31 日結束罷工。系爭協議第三條約定，相對人  
22 同意，如本會認定相對人於 107 年 1 月 11 日解僱申請人  
23 黃乙○○等 10 人之行為無效者，相對人應立即恢復申請

1 人會員黃乙○○等 11 人之僱傭關係並支付原領工資（扣  
2 除罷工期間），並且拋棄相關法律救濟程序，申請人同意  
3 調解成立日起至裁決決定前暫停罷工行為及 107 年 1 月  
4 31 下午 5 點前完全撤除糾察線等；第六條約定，相對人  
5 對於申請人以及參與本次罷工之申請人會員，不以任何  
6 法律訴訟或其他方式為不利益之待遇；第七條並約定，  
7 相對人如違反系爭協議第一或第二或第六條之情事，相  
8 對人同意給付申請人新臺幣 600 萬元，且申請人得重啟  
9 罷工、設置罷工糾察線或其他爭議行為。

10 (2) 由以上可知，107 年 1 月 30 日之系爭協議合意，乃係因  
11 相對人於 107 年 1 月 11 日解僱申請人黃乙○○等 10 人  
12 之行為後，申請人依法進行罷工而產生之爭議而來，雙  
13 方當天並就場務人員之外包限制、年終獎金及調薪等調  
14 整事項達成系爭協議之合意。嗣本會於 107 年 4 月 20 日  
15 以 107 年度勞裁字第 5 號裁決認定相對人於 107 年 1 月  
16 11 日解僱申請人黃乙○○等 10 人之行為，構成工會法第  
17 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為，且其解僱  
18 無效。可知本件係因相對人於 107 年 1 月 11 日所為之集  
19 體解僱案及申請人之罷工行為始成立上述系爭協議，而  
20 工會經罷工後，經勞資爭議調解達成合意，雇主違反該  
21 調解內容之違約行為，是否構成不當勞動行為，應視情  
22 況而定。其中，工會經罷工後與雇主簽訂協議，如雇主  
23 故意違反協議，藉此打擊工會，此等行為恐將造成員工

1 不願意加入工會，甚至使工會會員萌生退會之念頭，該  
2 等違約行為構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當影響、  
3 妨礙工會組織之不當勞動行為，此有本會 105 年勞裁字  
4 第 41 號裁決決定書可參，合先敘明。

5 (3) 經查，觀申請人之會員組成結構，其會員於相對人公司  
6 職務分布上，有高達 69%之比例為場務人員，若相對人  
7 以外包人員取代場務人員或是有遇缺不補之情形，即可  
8 能減少申請人之工會會員人數，然工會之運作仰賴會員  
9 人數與會費收入，若工會流失會員則有難以運作之危險，  
10 進而亦將造成申請人整體弱化之結果，難謂對於申請人  
11 之工會組織無所影響、妨礙，足以認定相對人構成工會  
12 法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。且觀諸相對人  
13 為因應 108 年度之 LPGA 錦標賽事，確實依 107 年 1 月  
14 30 日系爭協議，於 108 年 5 月 14 日與申請人進行協商並  
15 達成以下之協議（參申證 5）：「1.（沙坑整修作業）比賽  
16 時間還有 5 個多月，先由場務人員負責整修。外包廠商  
17 世方再適時（7~8 月）進場整修。2.有關人力不足部分，  
18 雙方同意先由場務人員以加班方式補足，若進度落後雙  
19 方再討論是否採取外包方式補足。」另於同年 8 月 28 日，  
20 兩造亦依照 107 年 1 月 30 日系爭協議進行協商程序，另  
21 達成協議（參申證 6），其中「協商討論事項」約定：「公  
22 司為因應 108 年 10 月份 LPGA 比賽，考量人力不足，爰  
23 依勞基法第 32 條第 2 項但書規定，請工會同意，將 9 月、

1 10 月、11 月份三個月的加班時數作挪移運用。」、結論  
2 為：「經公司指派之出席代表同意公司將 9 月、10 月、11  
3 月份三個月的加班時數作挪移運用」，由此可知，相對人  
4 上述協議內容包括「沙坑整修作業」約定先由場務人員  
5 負責整修。外包廠商世方再適時（7~8 月）進場整修、  
6 有關人力不足部分，雙方同意先由場務人員以加班方式  
7 補足，若進度落後雙方再討論是否採取外包方式補足；  
8 同年 8 月 28 日另行協議內容亦為「……考量人力不足，  
9 請申請人同意將 9 月、10 月、11 月份 3 個月的加班時數  
10 作挪移運用」等，均係因應 108 年度 LPGA 比賽之準備  
11 出現人力需求之約定，顯然相對人就系爭協議之內容相  
12 當清楚，對於 108 年度 LPGA 之賽事確實依雙方於 107  
13 年 1 月 30 日之系爭協議約定，先與申請人進行協商，並  
14 達成透過場務人員加班進行作業，再以外包補足進度落  
15 後部分；惟相對人為因應 109 年度 LPGA 之賽事，同屬  
16 主張以「人力不足」為理由，卻於 109 年 2 月 10 日即與  
17 世方公司簽立球場「沙坑工程」契約書（參相證 4），而  
18 工程期間約定自 109 年 1 月 1 日至 109 年 12 月 31 日止。  
19 就此觀之，相對人針對 108 年度因應 LPGA 之賽事，有  
20 於 108 年 5 月 14 日及同年 8 月 28 日兩次與申請人進行  
21 協商，然對於 109 年度之 LPGA 賽事，雖自承有人力上  
22 需求，而委由世方公司施作西北區砂坑整修工程，雙方  
23 對此不爭執（參申證 5、相證 9），然卻未與申請人進行

1 協商。是同屬因應 LPGA 之賽事準備，相對人卻有上開  
2 前後兩次相異之作法，當可認定相對人之行為出於不當  
3 勞動行為之認識而屬故意之違約行為。

4 (4) 綜上所述，本案相對人違反系爭協議第一條、第二條約  
5 定，逕自進用外包人員之行為，顯係故意違反系爭協議  
6 第一、二條之約定，係屬惡意，已如前述，益可證相對  
7 人具有不當勞動行為之認識及動機，而工會法第 35 條第  
8 1 項第 5 款規定：「雇主不得當影響、妨礙或限制工會  
9 之成立、組織或活動。」是相對人上述違反系爭協議之  
10 行為，致使場務人員之工作權受到影響，又系爭協議係  
11 為申請人歷經 107 年 1 月 19 日起共 12 日罷工之成果，  
12 相對人故意不履行團體協約並輕視協商結果之行為，恐  
13 將造成會員對於申請人之信任感降低、甚至使工會會員  
14 萌生退會之念頭，亦將造成相對人公司員工不願意加入  
15 申請人，恐造成相對人員工加入申請人之意願，或使申  
16 請人會員萌生退會之念頭，恐將弱化工會之影響力，進  
17 而使工會會員對於工會之功能產生質疑，當不利於工會  
18 組織之發展，則其行為即有構成弱化工會之不當勞動行  
19 為，已足影響、妨礙或限制申請人之組織及活動，亦當  
20 已構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當影響工會之組  
21 織、活動之不當勞動行為。

22 六、本件事證已臻明確，雙方其他之攻擊、防禦或舉證，經審核後對  
23 於本裁決決定不生影響，故不再一一論述，附此敘明。

1 七、 據上論結，本件裁決申請為有理由，爰依勞資爭議處理法第 46  
2 條第 1 項、第 51 條第 1 項、第 2 項，裁決如主文。

3 勞動部不當勞動行為裁決委員會

4 主任裁決委員 黃程貫

5 裁決委員 康長健

6 蔡崧萍

7 蔡志揚

8 侯岳宏

9 徐婉寧

10 林垚君

11 張國璽

12 蘇衍維

13 吳慎宜

14 邱羽凡

15 中 華 民 國 1 0 9 年 1 1 月 1 3 日

16 如不服本裁決有關工會法第 35 條第 1 項各款之決定部分，得以勞動部  
17 為被告機關，於裁決決定書送達之次日起 2 個月內向臺北高等行政法  
18 院（臺北市士林區福國路 101 號）提起行政訴訟。