

不當勞動行為中，工會活動涵蓋範圍有哪些？

文:李俊璋（認證法律人）· 救濟與訴訟程序 · 2022-11-14

本文

「不利益對待」類型的不當勞動行為，包含雇主或代表雇主行使管理權的人，不可以因為勞工參加工會活動，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或對勞工有其他不利的待遇。

然而「工會活動」涵蓋範圍有哪些？本文整理過去幾則法院及不當勞動行為裁決委員會的看法，簡要說明如下^[1]：

一、工會活動範圍的解釋

工會法第35條第1項第1款所稱的「工會活動」範圍涵蓋到哪裡，相關法規並沒有加以定義^[2]。最高行政法院認為，只要是工會為了維護與提升勞工的勞動條件及經濟性的目的，所為爭議行為^[3]以外的一切集體行動，都應該被包含在工會活動的範圍內^[4]。

另外，法院認為，考量工會法制定目的是為了促進勞工團結，提升勞工地位及改善勞工生活，所謂工會活動並不以工會會員大會、會員代表大會或理監事會所議決或指示的活動為限，即使是會員所為的自發性活動，只要客觀上是依循工會的運動方針所為的行為，也該被認為屬於工會活動，而受法律的保護^[5]。（見圖1）

工會活動涵蓋範圍有哪些？

勞工參加**工會活動**時，雇主不可以對勞工有「不利益對待」！

※ 關於「不利益對待」的勞動行為，推薦參考文章區的《不當勞動行為類型有哪些？——（一）對勞工或工會有「不利益對待」》

哪些算是工會活動？

- ① 工會為維護與提升勞工勞動條件的經濟性目的
(例如：為會員爭取油資補貼權益)
- ② 從事爭議行為（如罷工）以外的一切集體行動
(例如：參與工會發起的拒絕配合加班活動)
- ③ 符合工會運動方針，促進勞動條件、勞工安全及會員福利的活動。不限於會員大會的會議決議或指示
(只要符合方針，會員的自發性行為也算，例如：會員個人提出雇主違反勞基法的勞資爭議調解)

法律百科
Legispedia

圖1 工會活動涵蓋範圍有哪些？

資料來源：匿名 / 繪圖：Yen

換句話說，工會活動涵蓋的範圍，只要符合以下描述：（一）工會為維護與提升勞工勞動條件的經濟性目的，（二）從事爭議行為以外的一切集體行動，（三）不一定要經過工會會員大會、會員代表大會或理監事會決議或指示，即使是會員的自發性行為，只要客觀上符合工會的運動方針，即可算是工會活動。

二、實務判斷各種活動是否屬於工會活動範圍的案例

近期實務上，例如：

（一）

會員於工會報導中表達意見，要求撤換遭到舉發不適任的管理階層人員，以及經由臨時會員代表大會決議，評論不合於規定的資遣程序，屬於合理工會活動的範圍^[6]。

（二）

參與工會所發起的拒絕配合加班活動屬於工會活動，但是部分會員進入管制區瞭解派遣人員支援工作，以及支援人力是否具有合格的專業證照等，則已經逾越工會活動的範圍^[7]。

(三)

為會員爭取油資補貼權益，屬於合理工會活動及權限的行使^[8]。

(四)

工會理事或會員以個人名義提出雇主違反勞動基準法的勞資爭議調解或檢舉申訴，符合工會的運動方針，應認為屬工會活動^[9]。

(五)

某工會會員在臉書不公開社團內發表對雇主批評的言論，因為工會對雇主的批評言論屬於工會活動的自由，而所描述的工作排班變動與休息時間屬於勞動條件，發言為工會活動，且內容確為真實，即使內容較為誇大或是有調侃的意思，但是雇主擁有較工會更有效的言論管道，本來就可以利用既有管道對於工會的言論加以澄清或回應，雇主不得輕率否定工會會員發言的正當性，屬正當工會活動的範圍，如果雇主對工會會員給予懲戒或不利待遇，則有可能成立不當勞動行為^[10]。

三、工會活動範圍符合工會運動方針的解釋

至於一再提到的工會活動需要符合工會的運動方針，則可以從工會法第1條促進勞工團結，提升勞工地位及改善勞工生活的立法宗旨^[11]、第5條第3款及第11款的工會任務去做連結^[12]，一旦工會活動在合乎工會法立法目的，並且是為了促進勞動條件、勞工安全衛生及會員福利事項所為的工會活動，就可以被稱作依循工會的運動方針^[13]。

註腳

[1] 其他系列文章請見，《[什麼是不當勞動行為裁決委員會？](#)》、
《[不當勞動行為類型有哪些？—（一）對勞工或工會有「不利益對待」](#)》、
《[不當勞動行為類型有哪些？—（二）影響工會運作的「支配介入」](#)》、
《[不當勞動行為類型有哪些？—（三）雇主或工會「違反誠信協商」](#)》、
《[不當勞動行為的救濟程序是什麼？—（一）申請裁決與申請人的資格](#)》、
《[不當勞動行為的救濟程序是什麼？—（二）初步審查、調查程序、詢問及裁決](#)》、
《[不當勞動行為的救濟程序是什麼？—（三）和解、申請撤回與不服裁決決定的救濟](#)》、
《[不當勞動行為中，勞資關係脈絡是什麼？](#)》。

[2] 工會法第35條第1項第1款規定：「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。」

- [3] 勞資爭議處理法第5條：「本法用詞，定義如下：……四、爭議行為：指勞資爭議當事人為達成其主張，所為之罷工或其他阻礙事業正常運作及與之對抗之行為。」
- [4] 請見，臺北高等行政法院101年度訴字第1303號判決：「工會法第35條第1項第1款所稱『工會活動』範圍為何？相關法規並未加以定義。憲法同盟自由之基本權，不僅對於同盟之自由與存續加以保障，更賦予工會同盟之行動權，此一權利在勞方稱為『工會行動權』，泛指工會為提升與維護勞工勞動條件與經濟條件之目的而具有必要性之一切集體行動。廣義之工會行動權，包括爭議權及其他工會行動權（工會活動權）。參諸勞資爭議處理法第5條第4款將爭議行為定義為：『勞資爭議當事人為達成其主張，所為之罷工或其他阻礙事業正常運作及與之對抗之行為。』而工會法第35條第1項除於第1款針對勞工參加『工會活動』加以保護外，又於第4款對於勞工參與或支持爭議行為加以保護，是由立法體系以觀，係以狹義之工會行動權之客體即工會活動，來與爭議行為加以區別。是工會法第35條第1項第1款所稱之『工會活動』，應係指工會為維護與提升勞工之勞動條件及經濟性之目的，所為爭議行為以外之一切集體行動。」
- [5] 請見，最高行政法院105年度判字第135號判決：「……學理上之『工會行動權』，係泛指工會為提升與維護勞工勞動條件與經濟條件之目的，而具有必要性之『爭議行為』及『爭議行為以外』之一切集體行動。（二）本件原判決已詳細論述『值班即屬加班』之上述意旨，且斟酌證人……之證詞、參加人工會……函文意旨，認定『拒絕值班』係會員應遵行之決議，且在上開函文發文日止，均仍存在『拒絕值班』之爭議，以及參加人工會曾提出工作及營業績效獎金之團體協約草案，且於103年11月27日第一次團體協商會議時，工會代表曾表明『值班辦法已提出，資方未回應，若公司有具體值班辦法樂於討論，更期待值班制度回歸法律規定』，認定『拒絕值班』並非意欲破壞值班制度，認定參加人（按：即工會）以拒絕值班作為爭議行為以外之工會活動，具有正當性。」
- [6] 請見，最高行政法院102年度判字第413號判決：「……3.土銀工會報導之撰寫，為土銀工會理監事之決議，屬於工會行為。且……土銀工會報導並非無的放矢，難認惡意誣指；又土銀員工連署向土銀工會舉發上訴人所屬竹苗地區經理不適任（行事作風不支持勞方），土銀工會基於其成立之目的乃在於改善勞動條件，則土銀工會為勞工權益，而在土銀工會報導表達意見，要求撤換該遭舉發不適任之經理，並未違反土銀工會成立之目的，亦未逾越工會活動之範疇；……5.土銀工會第359號、第361號報導之撰寫，為土銀工會理監事之決議，屬於工會行為。且上訴人資遣勞工之程序是否合法，屬工會活動範疇，土銀工會臨時會員代表大會因而決議『(1)發表聲明譴責資方的作業粗糙，不符合程序正義；(2)「全部推翻」26位被資方資遣的案件；(3)請資方制定勞資雙方同意的資遣條例，爾後也務必在雙方票數相同下審議』，並非干涉上訴人對於特定員工之考評，其召開記者會、製作文宣抨擊上訴人資遣程序草率，乃在克盡工會之職權。」
- [7] 請見，最高行政法院104年度判字第670號判決：「……航勤高雄工會發動之101年1月7日至9日止拒絕配合加班活動，既經法院判決（原審101年度訴字第1303號、本院103年度判字第357號判決）認定屬勞工行使拒絕加班權利之正當工會活動，就此爭點部分除非航勤公司提出上開案件言詞辯論終結前未經審酌之新證據，否則於本件即不得再爭議其非工會活動。……查航勤高雄工會有13名會員於101年1月7日非工作時段刷卡進入二崗管制區後停留於23號機坪，該13名會員進入管制區之目的係為瞭解航勤公司派遣外來人員支援機坪工作是否屬於對抗工會活動，及瞭解該等支援人力是否具有合格的專業證照等情，為裁決委員會調查後認定之事實，該會參酌以往航勤公司對於非工作時段進入二崗管制區及機坪之員工均未

予懲處等由，認航勤公司就此部分所為懲處屬不當勞動行為。然原判決以航勤高雄工會欲達成上開目的，可以要求航勤公司提出相關資料、或派代表與航勤公司偕同為之等方式為之即可，無需以聚集13名工會會員於非工作時間進入管制區之必要，故於非工作時間進入管制區，難認屬工會活動；況對於非工作時間內進入屬於管制區之機場機坪之員工，航勤公司本得引用『職工獎懲規例』編號622規定予以懲處，而過往員工於非工作時間進入管制區之行為，各屬不同時空環境背景下之個別事件，具體個案之情節及對飛航安全之影響程度亦各不相同，縱航勤公司事後未為懲處，亦無從逕據為其爾後對同樣有此違規行為之員工均不得懲處之理由；且此次聚集員工人數達13名，與一般個別員工違規之情形自不可同日而語，對於飛航安全之影響層面亦與個別員工違規之情形差異甚大等，認定系爭裁決就此部分之認定及判斷有違誤，經核並無不合。」

[8] 請見，[最高行政法院107年度判字第715號判決](#)：「原判決業已論明：1.參加人（按：勞工）擔任企業工會理事及勞資會議、團協會議之勞方代表，其105年6月之油資補助款4,000元……參加人嗣於105年7月27日團協會議以臨時提案之方式，反應育成金融部主管對於油資補助規定相當嚴苛，有損同仁權益，經資方代表表示將查明事實後於勞資會議提出說明，原裁決決定係斟酌上訴人（按：資方）育成金融部協理○○○於105年9月即透過單位之LINE群組公告油資補助金額上限調整為1,840元，同年11月調整為2,200元，同年12月再調整為3,500元及○○○於不當勞動行為裁決委員會調查時所述『每個業務均同意按照會議所協調之方案進行申請，只有申請人不同意。』並審酌參加人自105年6月至12月所申請之金額，除7月為3,904元外，其餘均為4,000元，雖育成金融部自105年6月起即設有油資補助上限，但參加人於勞資會議反應後，每月均請領逾該單位所設上限之油資補助，遂認定參加人因油資補貼之事為勞工爭取權益，屬合理工會活動及權限之行使，因而致育成金融部主管未能有效調整管控其部門該部分開支，觸怒主管。原裁決決定並非認定上訴人退回參加人1,690元油資補貼申請為不利益待遇行為，是上訴人提出該參加人於團協會議提案前如數獲得核給油資補貼一節，指稱原裁決決定認定事實錯誤，尚有誤會。」

[9] 請見，[最高行政法院107年度判字第725號判決](#)：「原判決以：在工會並未下達任何指示之情形，工會理事或會員以個人名義提出雇主違反勞動基準法之勞資爭議調解或檢舉申訴，從工會法第1條之立法宗旨、第5條第3款、第11款之工會任務觀之，符合工會之運動方針，應認為係屬工會活動。本件參加人為新屋廠企業工會理事，其於105年2月1日調解申請書亦表明：『本人也是工會理事，跟公司管理階層反應多次皆石沈大海，故希望經由主管機關調解』，雖新屋廠企業工會未曾決議或授權參加人申請上開勞資爭議調解，惟觀諸工會法上開規定，參加人自行以新屋廠企業工會理事身分，就選舉日加班費此一攸關勞動條件之事項，申請勞資爭議調解，確實符合工會之運動方針，依上開說明，應認屬於工會法第35條第1項所稱之工會活動等語，業已敘明參加人就選舉日加班費此一攸關勞動條件之事項申請勞資爭議調解，確實符合工會法第35條第1項所稱工會活動之定義，經核並無違誤。此與參加人嗣於105年3月21日遭工會解除理事職務無涉，亦不影響參加人上開行為係屬工會活動之認定。上訴意旨主張參加人自105年3月21日起已非工會幹部，且由參加人調解申請書之內容觀之，參加人未曾表明其為工會理事或經工會授權或代表工會提出調解，可證參加人僅係為其個人權益提出勞資爭議調解申請，顯非屬工會活動，且參加人在發薪前即申請調解，此舉實已違反勞動契約及忠誠義務，態樣上不具備正當性云云，揆之以上說明，核無足採。」

[10]請見，[勞動部不當勞動行為裁決107年勞裁字第46號裁決決定書](#)。

[11]工會法第1條規定：「為促進勞工團結，提升勞工地位及改善勞工生活，特制定本法。」

[12]工會法第5條第3款及第11款規定：「工會之任務如下：三、勞動條件、勞工安全衛生及會員福利事項之促進。……十一、其他合於第一條宗旨及法律規定之事項。」

[13]請見，臺北高等行政法院107年度訴字第236號判決：「……所謂工會活動，並不以工會會員大會、會員代表大會或理監事會所議決或指示之活動為限，即使是會員所為之自發性活動，只要客觀上係依循工會之運動方針所為之行為，亦應認為屬工會活動，受法律之保護。」

標籤

▶ 不當勞動行為裁決制度， 不當勞動行為救濟程序， 工會活動範圍， 工會活動， 工會