

司法論壇

雇主對工會成員提起訴訟—不當勞動行為？雇主訴訟權之正當行使？

理律法律事務所

合夥律師余天琦、初級合夥律師陳珈谷

壹、背景事實

工會法第 35 條規定：「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。二、對於勞工或求職者以不加入工會或擔任工會職務為僱用條件。三、對於勞工提出團體協商之要求或參與團體協商相關事務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。四、對於勞工參與或支持爭議行為，而解僱、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（第一項）。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（第二項）。」工會法施行細則第 30 條並規定：「本法第三十五條第一項第一款及第三款所稱其他不利之待遇，包括意圖阻礙勞工參與工會活動、減損工會實力或影響工會發展，而對勞工為直接或間接不利之對待（第一項）。本法第三十五條第一項第四款所稱其他不利之待遇，除前項規定情形外，並包括雇主對於勞工參與或支持依工會決議所為之行為，威脅提起或提起顯不相當之民事損害賠償訴訟之不利待遇（第二項）。」此即「不當勞動行為」之禁止規定。又依勞資爭議處理法第 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。」目前即由勞動部設置之「不當勞動行為裁決委員會」負責審理不當勞動行為案件。至雇主經裁決認定有違反不當勞動行為之禁止規定者，工會法第 45 條定有相應之罰則：「雇主或代表雇主行使管理權之人違反第三十五條第一項規定，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三萬元以上十五萬元以下罰鍰（第一項）。雇主或代表雇主行使管理權之人違反第三十五條第一項第一款、第三款或第四款規定，未依前項裁決決定書所定期限為一定之行為或不行為者，由中央主管機關處雇主新臺幣六萬元以上三十萬元以下罰鍰（第二項）。雇主或代表雇主行使管理權之人違反第三十五條第一項第二款或第五款規定，未依第一項裁決決定書所定期限為一定之行為或不行為者，由中央主管機關處雇主新臺幣六萬元以上三十萬元以下罰鍰，並得令其限期改正；屆期未改正者，得按次連續處罰（第三項）。」

本文探討之案件背景事實約略為，A 公司主張其與保險業務員間屬於承攬關係，而非僱傭關係，相對於此，由 A 公司部分保險業務員組成之企業工會（下稱「A 公司工會」）則主張保險業務員與 A 公司間之法律關係屬僱傭關係，即勞動契約關係，雙方就契約關係之屬性存有爭執。為解決此一法律爭議，A 公司遂提起確認勞動契約關係不存在之民事訴訟，欲交由民事法院就雙方間法律關係之屬性作成終局之認定。至訴訟方式，A 公司曾以共同訴訟方式對近一百名之保險業務員提起民事確認訴訟者，亦有就三名保險業務員單獨提起民事確認訴訟者。因其中部分保險業務員為 A 公司工會之會員，A 公司工會及特定保險業務員於是主張 A 公司對保險業務員提起之民事確認訴訟構成工會法第 35 條第 1 項第 1、5 款規定之不利待遇、不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動等不當勞動行為云云，依勞資爭議處理法第 39 條第 1 項規定向勞動部不當勞動行為裁決委員會申請裁決。

值得注意的是，對於雇主向部分工會會員提起共同訴訟，與雇主對於個別工會會員單獨提起訴訟，勞動部不當勞動行為裁決委員會作成不一樣之裁決決定。針對共同訴訟之情形，勞動部不當勞動行為裁決委員會認為：「該訴訟之提起或對被訴之業務人員造成訴訟上之勞費及心理上之壓力，仍難謂相對人係『意圖』阻礙勞工參與工會活動、減損工會實力或影響工會發展，而對勞工為直接或間接不利之對待。」、「查相對人對部分業務人員提起民事訴訟，源於與業務人員間對於兩造契約關係長期以來存有爭執，不僅影響勞資關係，勞工行政主管機關更不時對相對人裁罰。是相對人提起前開訴訟，核其目的係為確認與業務人員間之契約關係，其訴訟權利之行使難認有任何濫用之情形。」、「本件業務人員與相對人間契約關係之認定，相對人除提起民

事確認訴訟外，確無其他方式可解決該爭議」而認為共同民事訴訟之提起並非不當勞動行為¹。然於單獨訴訟之情形，勞動部不當勞動行為裁決委員會卻認為三件單獨提起之民事確認訴訟屬「不利待遇」，構成不當勞動行為²。惟嗣經 A 公司提起行政訴訟，臺北高等行政法院針對此三個案件，均撤銷不當勞動行為裁決委員會認定構成不當勞動行為之裁決決定³，並經最高行政法院判決維持原判決，而告確定⁴。

本文探討主題，除涉及行政法院對於勞動部不當勞動行為裁決委員會裁決決定所應採取之審查密度為何外，主要為文目的係在探討，雇主對於工會成員提起訴訟是否構成不當勞動行為之爭議問題，此乃涉及勞工結社權與雇主訴訟權之基本權衝突與調和之議題。

貳、法院裁判理由

一、行政法院對於不當勞動行為裁決委員會之裁決決定仍得予以審查

行政法院固然認定，勞動部不當勞動行為裁決委員會就其裁決決定雖得享有判斷餘地，應予合理尊重，惟仍非無審查空間。關於行政法院所應採取之審查密度，臺北高等行政法院 102 年度訴字第 30 號判決有精闢、完整之闡述，實具參考價值：

「查原裁決決定係由相關專業人士依上揭勞資爭議處理法第四十三條、第四十四條之規定組成『不當勞動行為裁決委員會』，始製作完成，該裁決委員會固具相當獨立性，其所為裁決決定因之具有相當程度之判斷餘地，而應予尊重，採低密度審查。又按司法院釋字第五五三號解釋理由書，係對於不確定法律概念之適法性審查密度為解釋，亦即行政機關之判斷餘地，係就所提出各點參酌因素以資判斷，然並非所有獨立委員會所作行政處分涉及不確定法律概念者，均因享有判斷餘地而不受行政法院審查。行政機關之專業判斷非全然不受司法審查，法院僅是基於尊重行政專業本質，而僅作有限的審查，惟若行政機關之判斷有(一)法律之解釋是否正確。(二)事實之認定有無錯誤。(三)由委員會為決定時，其組織是否合法。(四)是否遵守有關之程序規定。(五)是否根據與事件無關之考量觀點。(六)是否遵守一般之評價標準。(司法院釋字第三八二號、第四六二號、第五五三號解釋理由，及釋字第三一九號翁岳生等三位大法官所提不同意見書參照、陳敏，行政法總論，二〇〇七年十月，五版，第一九七至一九八頁)之情事，亦屬違法，法院仍得予以審查並撤銷該決定。而前引工會法第三十五條第一項第一款條文就『不利待遇』之不當勞動行為，無從鉅細靡遺悉加以規定，係以不確定法律概念為規範，惟其涵義於個案中並非不能經由社會通念予以認定及判斷，可由司法審查予以確認；.....另按司法院大法官釋字第五五三號解釋理由書，對於『不確定法律概念』之審查，包括『對法律概念之解釋有無明顯違背解釋法則或牴觸既存之上位規範』在內。」；

「本件原裁決決定涉及工會法第三十五條第一項第一款規定『不利待遇』之不當勞動行為之不確定法律概念解釋，亦即工會法第三十五條第一項第一款之不利待遇之不當勞動行為，是否包括憲法保障人民訴訟基本權下之『提起民事確認訴訟』在內？如原告對參加人所提系爭民事確認訴訟應受憲法保障，即無足構成工會法第三十五條第一項不利待遇之不當勞動行為。故而裁決委員會對所謂『不利待遇之不當勞動行為』之不確定法律概念之解釋判斷，是否符合法治國家應遵守之法律原則或一般公認價值判斷標準，即有待客觀中立之行政法院予以審查確認。」

二、勞工團結權與雇主訴訟權之基本權衝突與調和

(一)基本權衝突之肇因

1.勞工團結權之保障法理

憲法第 14 條規定人民有結社之自由，為改良勞工之生活，增進其生產技能，國家應制定保護勞工之法律與政策。各種職業之勞動者，為改善勞動條件、增進其社會及經濟地位，得組織工會，此為現代法治國家普遍承認之勞工基本權利，亦符合上開憲法規定意旨。於兼顧社會秩序及公

¹ 行政院勞工委員會（即勞動部之前身）101 年度勞裁字第 41 號不當勞動行為裁決決定。

² 行政院勞工委員會（即勞動部之前身）101 年度勞裁字第 39 號不當勞動行為裁決決定、101 年度勞裁字第 55 號不當勞動行為裁決決定、101 年度勞裁字第 56 號不當勞動行為裁決決定。

³ 臺北高等行政法院 102 年度訴字第 30、467 及 796 號判決。

⁴ 最高行政法院 103 年度判字第 458、457 號，及 105 年度判字第 40 號判決。

共利益前提下，國家制定有關工會之法律，應使勞工享有團體交涉及爭議等權利⁵。

可知，依工會法設立之工會，目的在改善並保障勞工地位、勞工勞動及經濟條件，且勞工可透過工會法所保障團結權、團體協商權及團體爭議權之行使與雇主抗衡。勞工組織工會之權利，即勞工團結權，於公民與政治權利國際公約第 22 條第 1 項⁶、經濟社會文化權利國際公約第 8 條亦均有所規定⁷。我國工會法第 4 條第 1 項亦有明文規定：「勞工均有組織及加入工會之權利。」

工會法第 35 條第 1 項第 1、5 款規定禁止雇主對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務為不利待遇，或不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動，即係為落實憲法保障勞工團結權之意旨，以確保勞工受工會法所保障之勞工基本權。

2. 雇主訴訟權之保障法理

憲法第 16 條規定：「人民有請願、訴願及訴訟之權。」即明定人民訴訟權為憲法保障之基本權，又依釋字第 681 號解釋意旨：「憲法第十六條保障人民訴訟權，係指人民於其權利遭受侵害時，有請求法院救濟之權利，不得因身分之不同而予以剝奪。」憲法給予人民訴訟基本權之保障均一視同仁，不因身分不同而有別。另外，參照釋字第 396 號解釋意旨：「憲法第十六條所定人民之訴訟權，乃人民於其權利遭受侵害時，得訴請救濟之制度性保障，其具體內容，應由立法機關制定法院組織與訴訟程序有關之法律，始得實現。惟人民之訴訟權有其受憲法保障之核心領域，為訴訟權必備之基本內容，對其若有欠缺，即與憲法第十六條保障人民訴訟權之意旨不符。本院釋字第二四三號解釋所謂有權利即有救濟之法理，即在指明人民訴請法院救濟之權利為訴訟權保障之核心內容，不容剝奪。」公民與政治權利國際公約第 14 條第 1 項亦規定：「人人在法院或法庭之前，悉屬平等。任何人受刑事控告或因其權利義務涉訟須予判定時，應有權受獨立無私之法定管轄法庭公正公開審問。」可見，人民應享有接近法院、請求法院救濟之權利，此可謂係受憲法所保障訴訟權之核心內容。基此，雇主對勞工提起民事訴訟，倘係為解決彼此間實際存在之私權糾紛，乃雇主受憲法保障訴訟權之正當行使，非得逕以對勞工團結權有所侵害為由，一概視之為不當勞動行為而予以禁止。

(二) 行政法院參考之美國案例

1. Bill Johnson's Restaurants Inc. v. NLRB 案⁸

A 公司對其保險業務員提起確認勞動契約關係不存在之民事訴訟，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款規定之不利待遇之不當勞動行為？臺北高等行政法院 102 年度訴字第 30 號判決基於法律爭點相類之理由，特別援用美國聯邦最高法院於 Bill Johnson's Restaurant Inc. v. NLRB (National Labor Relations Board, 即美國國家勞資關係局，下稱「NLRB」) 一案之判決，作為參考。美國聯邦最高法院於該案中，即就「美國憲法第一修正案」所保障尋求救濟之權利，與「行使國家勞動關係法所保護權利」相衝突，亦即雇主依美國憲法第一修正案對勞工提起民事訴訟應否禁止之爭議問題，提出著名之法律見解。

(1) 事實概要

Bill Johnson's Restaurants Inc. 餐廳女服務生 Helton 遭到解僱。NLRB 調查 Helton 所主張的不當解僱，以及她對餐廳提出違反國家勞動關係法(National Labor Relations Act, NLRA)第 800 條第 8 項 a 款 3 目禁止不當勞動行為規定的控訴。

於提出控訴當日，Helton 和其他示威者發動杯葛示威，其方式包括散發傳單，指控雇主有不當之性要求、廁所不潔等情事。雇主因此向州法院提起民事訴訟，指控 Helton 罷工、騷擾客戶、妨礙生意、有害公共安全、誹謗等，並聲請暫時性禁制令、永久性禁制令，及請求補償金及懲罰性損害賠償等。相對之，Helton 向 NLRB 提出控訴，主張雇主提出的民事訴訟本身即屬對她的不法報復，構成不當勞動行為。經行政法官(Administrative Law Judge)認定雇主提出的民事

⁵ 釋字第 373 號解釋意旨參照。

⁶ 公民與政治權利國際公約第 22 條第 1 項：「人人有自由結社之權利，包括為保障其本身利益而組織及加入工會之權利。」

⁷ 經濟社會文化權利國際公約第 8 條：「本公約締約國承允確保：(一) 人人有權為促進及保障其經濟及社會利益而組織工會及加入其自身選擇之工會，僅受有關工會規章之限制。」

⁸ Bill Johnson's Restaurants Inc. v. NLRB, 461 U.S. 731 (1983).

訴訟係屬報復性的，且缺乏合理基礎。

(2)美國聯邦最高法院判決見解

美國聯邦最高法院判決廢棄 NLRB 的命令，認為：如果一個州法律行為，其目的在於報復某人行使國家勞動關係法(NLRA)所保障之權利，則與美國憲法第一修正案所保障尋求救濟之權利相衝突，該州法律行為應予禁止。

雇主於州法院之法律行為：**A.**如係出於報復動機，且 **B.**欠缺合理基礎，或植基於故意的謊言，或為明顯無足輕重的聲明，則應不受憲法第一修正案所保障。NLRB 於評估一個報復性民事訴訟時，如係與重要事實及證人可信性相關者，或係由無可爭議事實所作成之合理推斷者，此等單純爭議並不可以被包括於應禁止之訴訟中；反之，如係單純重要事實存否之爭議，NLRB 則須持續進行該不當勞動行為之控訴程序，直至民事程序完結。

NLRB 於作成決定時固可僅進行書面審查，但並不排除舉行聽證以決定該案件是否僅單純涉及重要事實爭議或法律爭議。因此，如雇主之法律意見有任何被採納之實際可能性，NLRB 即應該允許州法院對該州法律爭議作成決定。

如雇主獲得最終勝訴者，則所有關於 **Section 158** 之控訴均應被駁回；如雇主未獲得勝訴或撤回，NLRB 即須依據法院判決結果繼續進行其所受理之控訴，並決定該案件是否有合理基礎。

最後美國聯邦最高法院以行政法官僅能決定，於民事訴訟案件中是否僅有單純事實之爭議，而不應自為事實調查為由，廢棄 NLRB 之決定並發回重審。

臺北高等行政法院整理前揭美國聯邦最高法院判決見解，認為倘雇主對員工提起民事訴訟，除非雇主在事實上或法律上欠缺合理的基礎(reasonable-basis)，否則即不認為其對員工所提民事訴訟，構成國家勞動關係法之不當勞動行為：

A.無論原告的動機為何，除非其訴訟在事實或在法律方面欠缺合理基礎，否則國家勞資關係局並不能制止州法院訴訟之進行。(The NLRB may not halt the prosecution of a state-court lawsuit, regardless of the plaintiff's motive, unless the suit lacks a reasonable basis in fact or law.)

B.提起及進行一個有良好基礎之訴訟不能被當作不當勞動行為而遭到禁止，即便原告當初係為報復被告行使國家勞動關係法所定權利，才提起本件訴訟，亦然。(The filing and prosecution of a well-founded lawsuit may not be enjoined as an unfair labor practice, even if it would not have been commenced but for the plaintiff's desire to retaliate against the defendant for exercising rights protected by the Act.)

C.然而，意圖報復勞工行使國家勞動關係法所定之權利，而提起一個欠缺基礎之訴訟，則會被當作不當勞動行為而遭到禁止。(However, it is an enjoined unfair labor practice to prosecute a baseless lawsuit with the intent of retaliating against an employee for the exercise of rights protected by the Act.)

D.因此，如當事人向國家勞資關係局申請於州法院作出終局判決前，決定訴訟是否非法者，而原告可說明真實、重大的事實或法律爭議確實存在，則國家勞資關係局必須等待州法院關於州訴訟之實體裁判。(Therefore, if the NLRB is called upon to determine whether a suit is unlawful prior to the time that the state court renders final judgment, and if the state plaintiff can show that such genuine material factual or legal issues exist, the NLRB must await the results of the state-court adjudication with respect to the merits of the state suit.)

2. BE & K Construction Company v. NLRB 案⁹

臺北高等行政法院 102 年度訴字第 30 號判決另援用美國聯邦最高法院於 BE & K Construction Company v. NLRB 一案之判決見解：憲法第一修正案及聯邦主義顧及避免「一個有良好基礎之訴訟被當作不當勞動行為而遭到禁止」，即便原告當初是為報復被告行使國家勞動關係法所定權利，才提起本件訴訟，亦然。(… First Amendment and federalism concerns prevented “[t]he filing *527 and prosecution of a well-founded lawsuit” from being “enjoined as an unfair labor

⁹ BE & K Construction Company v. NLRB, 536 U.S. 516 (2002).

practice, even if it would not have been commenced but for the plaintiff's desire to retaliate against the defendant for exercising rights protected by the [NLRA].)

(三) 行政法院判決理由及結論

觀察美國聯邦最高法院之判決見解，雇主基於美國憲法第一修正案所保障之救濟權利，對其勞工提起之民事訴訟，如具有事實或法律爭議之合理基礎者，即不應被視為不當勞動行為而予以禁止，不論雇主任事起訴之動機是否為報復員工行使勞動基本權，始而提起該訴訟，仍應給予雇主訴訟權之保障。我國不當勞動裁決制度既源自美國，基於案情類同、法理相通，美國聯邦最高法院之判決見解，實可作為借鏡。

是以，除非 A 公司對參加人提起之民事訴訟，有事實足認其提起之訴訟欠缺事實或法律爭議之合理基礎，僅係基於阻礙勞工參與工會活動、減損工會實力或影響工會發展之意圖，與憲法保障人民訴訟基本權之意旨相悖，否則即不該當工會法第 35 條第 1 項第 1 款規定之不利待遇之不當勞動行為。勞動部不當勞動行為裁決委員會不能未實際探討 A 公司對其員工所提確認勞動契約關係不存在之訴訟，所據事實及法律爭議之基礎為何，僅因 A 公司對單獨工會成員提起訴訟，且該名員工具備工會幹部身分之外觀，即逕認 A 公司提起訴訟之構成工會法所禁止之不當勞動行為。

參、評析

一、美國法上「欠缺合理訴訟基礎」之判斷標準

本文固肯定行政法院援用美國聯邦最高法院與國家勞資關係局之案例作為判決之法理基礎，惟就美國法上關於雇主對其員工單獨提起訴訟是否該當不當勞動行為之判斷標準，尤其若雇主對員工所提之訴已遭法院判決敗訴時，是否即得謂該訴訟行為欠缺合理基礎，逕視為不當勞動行為之爭議問題，為補充說明。以下將以前揭之美國聯邦最高法院 *BE & K Construction Company v. NLRB* 一案之判決理由為補充整理。

Bill Johnson's Restaurants Inc. v. NLRB 一案主要針對，當雇主對員工之訴訟仍然「進行中」時，如何確保雇主受美國憲法第一修正案所保障訴訟權之爭議問題。惟美國聯邦最高法院於該判決中末段提及，若該雇主對員工之訴訟「已完結」時，由於已給予雇主在州法院中表達其意見之救濟機會，故當雇主未獲勝訴或該判決遭發回時，NLRB 即得依據判決結果繼續進行其所受理之控訴，並得以此判斷該案件是否有合理基礎¹⁰。

於 *Bill Johnson's Restaurants Inc.* 案作成後，NLRB 於判斷雇主對員工提起之已終結訴訟是否具有實益(merit)而為有益訴訟(meritorious lawsuits)，並未構成不當勞動行為之爭議問題時，常僅以雇主是否取得勝訴判決作為推定依據¹¹。且於後續其他類似案件中，不乏主張應類推引用 *Real Estate Investors, Inc. v. Columbia Pictures Industries, Inc.* 一案¹²之判準¹³，即在反托拉斯法上，法院於判斷原告提起且已審判終結之他訴訟是否具有實益時，若客觀上原告之訴一般合理之人得期待獲得勝訴(favorable outcome)，則應認定該訴具有訴訟實益。若無法從客觀上判斷時，法院始須檢視原告提起訴訟之主觀企圖為何。換言之，此時法院方須審酌原告欠缺訴訟基礎之訴是否隱含「直接阻撓競爭者商業關係之意圖」(an attempt to interfere directly with the business relationships of a competitor)¹⁴。

對於勞動法上應適用何種標準，以判斷雇主對員工之訴若未獲得有利判決時，該訴訟是否即可認欠缺合理基礎，美國聯邦最高法院於 *BE & K Construction Company v. NLRB* 案有進一步之說明。本案之九位大法官皆認定，NLRB 以 *BE & K* 公司所提起訴訟受不利之判決，即認欠缺合理基礎且僅為報復之裁判，具有缺失。

主筆多數意見書之 O'Connor 大法官首先表示，*Bill Johnson* 案所提到針對已完結訴訟之判準僅

¹⁰ *Bill Johnson's Restaurants Inc. v. NLRB*, supra note 8, at 747.

¹¹ 例如 *NLRB v. Vanguard Toys, Inc.* 案中，NLRB 即主張由於雇主對其員工之訴獲得敗訴，因此應推定該訴訟欠缺事實或法律上之合理基礎，參照 *NLRB v. Vanguard Toys, Inc.*, 981 F.2d 62, 65 (2d Cir. 1992).

¹² 508 U.S. 49 (1993).

¹³ See, e.g., *White v. Lee*, 227 F.3d 1214 (9th Cir. 2000).

¹⁴ *Id.* at 60-61.

為旁論(*dicta*)，不應有拘束力¹⁵。關於雇主一旦獲得敗訴判決是否即代表其提起訴訟欠缺合理基礎之問題，O'Connor 大法官認為應考量以下三點：

(一) 憲法之訴訟權保障應不限於勝訴之判決，因部分敗訴判決仍呈現出雇主請求實質救濟¹⁶。

(二) 未獲勝訴但合理之訴訟仍具有憲法上言論自由保障之意義，例如向公眾表達該爭議並引起大眾關注、增進法律發展、提供避免暴力衝突之替代方式等¹⁷。

(三) 獲得敗訴之事實並不同於欠缺合理基礎，因該訴訟可能僅代表原告無法達到其舉證責任¹⁸。

其次，O'Connor 大法官認為 *Bill Johnson* 案之判決中，大法官並未論述何謂「報復性動機」(*retaliatory motive*)，惟 NLRB 自行將「報復」定義為雇主故意干擾其員工行使權利，這樣的認定標準過於寬泛¹⁹。且即便雇主對其員工提起訴訟係具有不當之動機，並不代表該雇主並無請求法院救濟之真意²⁰；即便不實言論並非言論自由保障之核心類型，美國憲法第一修正案向來不認為得僅因為當事人具有不當之動機，即認定其應負法律上責任²¹。

綜上理由，O'Connor 大法官認為 NLRB 所認定，雇主對員工之訴若未獲得有利判決，即得認雇主提起之該訴欠缺合理基礎，此一判準值得商榷。

二、我國法之啟示

回歸我國法上不當勞動行為之判斷標準，臺北高等行政法院認定，雇主對勞工提起訴訟是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款規定之不利待遇之不當勞動行為，應自雇主提起訴訟是否欠缺事實或法律爭議之合理基礎，或僅係為遂行阻礙勞工參與工會活動、減損工會實力或影響工會發展之意圖，進行判斷，此一見解實值肯定。惟應予補充說明者在於，縱使雇主提起之訴訟事後遭法院作成不利判決而敗訴時，也不代表雇主提起之訴訟即欠缺事實或法律爭議之合理基礎。白話以言，即不得以雇主訴訟之成敗反推其提起訴訟是否構成不當勞動行為。

借鑑前揭美國聯邦最高法院於 *BE & K* 一案之判決見解，我國勞動部不當勞動行為裁決委員會或行政法院於判斷雇主對勞工提起訴訟是否構成不當勞動行為之爭議問題時，縱使雇主未取得有利之判決，為貫徹我國憲法第 16 條保障人民訴訟權之意旨，仍應自客觀角度觀察，以雇主提起訴訟是否一般合理之人皆認為欠缺勝訴可能性、是否顯然欠缺事實或法律爭議之合理基礎，以及雇主主觀上有無對勞工本身產生參與工會相關活動給予不合理限制或威脅效果等意圖，綜合判斷之。

整體以言，雇主對勞工或工會成員提起訴訟，除非係出於明顯權利濫用之目的，欠缺事實或法律爭議之合理基礎，僅為惡意阻礙勞工行使勞動基本權或從事工會活動，否則即屬雇主訴訟權之正當行使，自應給予保障，此一判斷標準亦不因雇主提起訴訟最後未能獲得有利之判決結果，而有不同。

¹⁵ *BE & K Construction Company v. NLRB*, supra note 8, at 527-28.

¹⁶ *Id.* at 2399-2400.

¹⁷ *Id.*

¹⁸ *Id.*

¹⁹ *Id.*

²⁰ *Id.* at 2400-01.

²¹ *Id.* at 2401.