

裁判字號：最高行政法院 106 年判字第 194 號判決

裁判日期：民國 106 年 04 月 20 日

裁判案由：工會法

最 高 行 政 法 院 判 決

106年度判字第194號

上 訴 人 勞動部

代 表 人 林美珠

訴訟代理人 朱瑞陽 律師

許雅婷 律師

參 加 人 大同股份有限公司關係企業工會

代 表 人 林慶男

被 上 訴 人 大同綜合訊電股份有限公司

代 表 人 林蔚山

上列當事人間工會法事件，上訴人對於中華民國105年3月31日臺北高等行政法院104年度訴更二字第45號判決，提起上訴，本院判決如下：

主 文

上訴駁回。

上訴審訴訟費用由上訴人負擔。

理 由

- 一、緣被上訴人自民國89年成立後至99年12月止，均依慣例為參加人代扣會員會費，再交予參加人，至99年12月，被上訴人代扣會費人數為1,289人。嗣於100年1月19日，被上訴人所屬員工另成立大同綜合訊電股份有限公司企業工會（下稱訊電工會），被上訴人要求參加人須附會員代扣同意書始代扣會費。經參加人提供會員同意書造冊請被上訴人代扣會費，被上訴人自100年4月至101年6月間，依該名冊所示會員人數代扣會費，每月代扣會費之會員，最多為277人，最少為220人。嗣參加人以101年6月29日同工總字第0000000號函（下稱101年6月29日函）請被上訴人自101年7月起，按月恢復代扣100年4月30日前入會仍在職會員之會費，其中被上訴人之員工為1,265人；再以101年7月17日同工總字第0000000號函（下稱101年7月17日函）提供100年4月30日前入會會員名冊，稱扣除已代扣、退休或離職者後，尚有987人應恢復代扣等語。被上訴人於101年7月19日以大同訊字第0000000號函，將參加人101年7月17日函（含名冊）轉知訊電工會。訊電工會於101年8月16日以大同訊工字第0000000號函（下稱101年8月16日函）覆被上訴人，謂其請會員親自簽署意願書，統計結果同意參加參加人工會者為205人，不同意者772人，已離職者251人，共1,228人。被上訴人旋於101年8月20日以大同

訊字第101045號函將訊電工會101年8月16日函轉知參加人，並稱依該101年8月16日函辦理。參加人以被上訴人上開行為構成工會法第35條第1項第5款不當勞動行為，於101年8月27日申請裁決，經上訴人組成之不當勞動行為裁決委員會於101年12月21日作成101年勞裁字第52號不當勞動行為裁決決定（下稱原裁決決定），裁決主文為：(一)確認被上訴人拒絕參加人請求應自101年7月起恢復代扣被停止之會員會費構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。(二)被上訴人應自收受該裁決決定書之日起30日內，自101年7月份起每月繼續代扣100年4月30日前加入參加人工會之會員會費【依在職會員人數計，每人每月新臺幣（下同）94元】，並將代扣之參加人會員會費交付參加人。(三)被上訴人應自收受該裁決決定書之日起，不得再為對參加人停止代扣會員會費之不當影響、妨礙或限制工會組織或活動之不當勞動行為。(四)被上訴人應自收受該裁決決定書之日起6個月內，按月於發薪日起30日內向中央主管機關陳報當月代扣會費之情形。被上訴人不服，依勞資爭議處理法第51條第4項之規定提起行政訴訟，臺北高等行政法院前以102年度訴字第343號判決駁回其訴，嗣經本院103年度判字第101號判決（下稱前次發回判決）廢棄發回。臺北高等行政法院復以103年度訴更一字第33號判決駁回被上訴人之訴，被上訴人仍不服，提起上訴，再經本院104年度判字第194號判決（下稱本次發回判決）廢棄發回臺北高等行政法院更為審理。經原審法院判決撤銷原裁決決定，上訴人不服，乃提起本件上訴。

- 二、被上訴人於原審起訴主張略以：(一)本次發回判決業已明確指出，參加人章程之當然會員制違反兩公約結社自由之規定：依1948年第87號國際勞工公約第2條、公民與政治權利國際公約第22條第1項、經濟社會文化權利國際公約第8條第1項規定，任何人都有選擇加入工會之權利。是勞工前提上必須先有加入工會之行為（繫諸勞工個人之自由意願），才能成為工會會員，也才負擔會員之義務並享會員之權利。故參加人章程所規定強制入會原則，業已牴觸兩公約關於結社自由之規定，意即牴觸兩公約約定而屬無效。則被上訴人未代扣參加人之會費，自不構成不當勞動行為，原裁決決定顯有違誤。(二)前次發回判決及本次發回判決均肯認雇主就工會提供代扣會費名單，有從形式上審查其是否為工會會員之義務：勞動職場實務上雇主代扣工會會費，係於每月發薪日時由雇主自應付薪資中逕行代扣，因此若發生不是工會會員卻遭雇主代扣會費之情事，即衍生雇主違反勞動基準法第22條第2項規定，將遭課罰鍰，甚而會造成勞資間關於工資給付不足之爭議或訴訟糾紛，因此法律上應承認雇主有審查或要求工會需證明其提供要求雇主代扣會費之名單，確屬工會會員之權利，原裁決決定認雇主無此權利，已有違誤。(三)本次發回判決已清楚指出：原裁決決定以100年4月30日前加入參加人

工會之會員為代扣會費範圍，缺乏實質上審查基礎。本院肯認勞工一向工會提出退會意思表示即生退會之效力，其既生退會之效力，即非工會會員，自無繳納會費義務，被上訴人未予代扣此部分會費，自非不當勞動行為。且工會法第28條第3項規定應保障會員有隨時向雇主表示不同意繼續代扣會費之權利：按工會法第28條第3項規定，企業工會經會員同意，雇主應自該勞工加入工會為會員之日起，自其工資中代扣工會會費後轉交工會。參加人工會章程僅有出會規定而無會員得自由退會之規定，採取當然會員制（亦即只要受僱就當然成為其會員），勞工完全沒有選擇是否加入工會之自由，且又無任何退會規定，縱使會員向參加人工會提出退會意思表示，參加人仍然不予處理或不聞不問，因此有多達1,000多名勞工向民事法院提起確認會員關係不存在訴訟。案經臺灣臺北地方法院（下稱臺北地院）102年度訴字第4716號判決會員關係不存在。則雇主於會員向其表示停扣工會會費，雇主本於工會會員之要求而停止代扣會費者，不應認為雇主主觀上有不當勞動行為之認識。(四)被上訴人將參加人代扣會費之會員名冊轉知訊電工會知悉，並依訊電工會函停止代扣會費，並不構成不當勞動行為：訊電工會101年8月16日函通知被上訴人表示：經統計結果，是否有意願參加參加人工會，同意205人，不同意772人，已離職251人，共1,228人。被上訴人之所以將參加人101年7月份代扣會費之會員名冊轉知訊電工會知悉，實因被上訴人前已接獲部分員工反應及訊電工會來函表示已退出工會仍遭雇主代扣會費。為求慎重且攸關員工薪資權益，始轉知訊電工會知悉。被上訴人轉知函文行為主觀上絕無不當勞動行為之認識，客觀上亦無不當影響、限制或妨礙工會成立、組織或活動之行為。又被上訴人基於尊重員工意願僅能先行代扣205人會費，但主觀上絕無斷絕參加人會費收入之意思，自不構成工會法第35條第1項第5款規定之不當勞動行為，亦絕無原裁決決定認定違反中立義務之情事等語，為此請求判決撤銷原裁決決定。

- 三、上訴人於原審答辯意旨略謂：(一)按工會法第28條所規定之雇主代扣會費之義務為工會法所創設，自該法100年5月1日施行日起，雇主已生代扣會費之義務，且基於工會會務自主化之原則，有關工會會員出會、入會問題與工會如產生爭議，為避免雇主介入支配工會運作而生不當勞動行為之嫌，被上訴人自應保持中立之立場，被上訴人並無審查參加人會員名單之權利，被上訴人縱依參加人所提名單，發生非工會會員遭代扣會費之情事，亦屬該非會員與參加人間之爭議，應由參加人依民事法律關係負返還或賠償責任，與被上訴人無關。是裁決委員會於認定本件被上訴人是否構成不當勞動行為時，僅須就身為雇主之被上訴人其主觀不當勞動行為之意圖及認識進行審查，即足以認定雇主是否構成不當勞動行為，實無須就該代扣會員名單一一比對而進行之實質審查。蓋裁

決委員會以被上訴人代扣會費人數99年至101年間變化之增減幅，即被上訴人長期為參加人代扣會費人數高達1,289人（99年12月），100年4月後僅代扣270人左右，代扣會費比例約100年1月之前的五分之一，被上訴人對於拒絕恢復停止代扣之會員會費，當有導致參加人工會財務困難及不利勞資和諧發展之認識，故被上訴人以參加人工會無法提出987名會員之入會申請書為由拒絕代扣會費，其行為已即足以認定被上訴人確有構成弱化工會之不當勞動行為之情事。(一)縱認裁決委員會應實質審查代扣會費會員名單，惟舊工會法時期，參加人於章程規定強制入會原則係屬合法有效，僅係於100年1月19日訊電工會成立後，依兩公約之結社自由規定，對於新進員工就2併存之工會有選擇之自由，不得再依參加人之章程而當然成為參加人之會員，惟此並不影響在100年1月19日訊電工會成立前，已繳納參加人會費而基於明示或默示成為參加人會員之資格及會員身分。參加人於本件裁決程序中對於請求裁決事項之範圍，前已說明綦詳，並提出申證10名冊為證。而依該名冊所載，其上清楚明列員工之到職日期，該名單中之員工均係在100年1月19日以前即進入被上訴人公司之員工，參加人於裁決調查過程中亦說明，在100年1月19日訊電工會成立後，被上訴人自行停止對參加人代扣會費，且沒有新進會員加入參加人工會。基此，雖原裁決決定未詳細說明參加人請求代扣範圍100年4月30日以前之會員名單，並無包含100年1月19日以後之新進員工，然此並不影響裁決委員確有就代扣範圍之會員名單進行實質審查。另由參加人代理人白正憲於101年10月18日調查程序中之陳述，及被上訴人代理人李瑞敏律師之陳述，101年8月16日訊電工會函中所提不同意意願書，被上訴人及參加人已陳明並未收受，即裁決委員會確有就被上訴人所提出101年8月16日不同意加入參加人工會之意願書送達與否及其效力為實質審查。(二)基於工會自主化原則，雇主對於工會會務事項，本不應介入而對於工會運作有不當影響，就會員與工會間之爭議，自應由工會與會員循其他管道救濟或確認。縱認被上訴人依工資全額給付之原則得審查代扣會員名單，則於本件裁決程序中，雇主對於相對人會員名單之審查，亦不應逾越本院所認定之雇主形式審查之義務，否則此將變相造成裁決委員會介入參加人工會會務自主之運作。然本件發回判決之主要理由卻要求裁決委員會應對參加人工會會員名單進行實質審查，此已與其認定雇主僅有形式審查之義務大相逕庭而有衝突，已僭越工會自主原則之界限。又，苟如依發回意旨而為，裁決委員會於裁決過程中，豈非應一一傳喚參加人多達千餘人之會員，以確認會員與工會間會員資格之存在與否？發回之意見，顯然於本件裁決調查過程不可行外，其縱於法院審理過程中，法院亦無可能一一調查予以確認，且更明顯剝奪及限制裁決委員會之判斷餘地，而應予尊重裁決委員會之認定。(四)

被上訴人於101年6月29日接獲參加人恢復代扣會員會費之請求時，竟直接將參加人所有會員名單直接轉予有競爭關係之訊電工會，甚者，在訊電工會單方以101年8月16日函文回覆被上訴人，參加人所提供之名單中之會員不同意者多達772人、僅有205人同意時，被上訴人更單方採取訊電工會之說法，而未依參加人之請求代扣會費。依法院實務及學者肯認在存有複數工會時雇主有維持中立義務之意見下，被上訴人之所為實已有明顯偏頗之虞。蓋被上訴人對於參加人依據100年勞裁字第1號裁決決定之內容，提出恢復代扣會費之請求時，第一時間竟是質疑參加人所提出之名單，並將參加人之會員名單轉交予訊電工會。惟被上訴人對於訊電工會之回覆函文未附有任何之書證，竟未提出任何之質疑而直接採信並轉達予參加人。兩相比較之下可知，被上訴人之行為已無端製造參加人及訊電工會之對立，並造成弱化參加人工會之結果，此已構成雇主因行使支配介入之權利而有不當勞動行為之情事。又，姑不論被上訴人是否得轉交代扣會費名單，惟被上訴人對於併存二工會之待遇不同，即將參加人工會之名單完全揭露予訊電工會，對於訊電工會交付之資訊竟僅部分揭露予參加人工會，被上訴人顯已構成不當勞動行為。(五)被上訴人桃園三廠與參加人工會間代扣會費爭議，其與本件被上訴人與參加人間爭議相同，被上訴人均於100年間依新成立之工會通知，單方停止長期代扣參加人工會會費，業經本院104年度判字第440號判決確定，其肯認於新工會法施行前長期代扣會費之勞動慣例及會員關係，於複數工會併存時，雇主負有中立義務，否則即構成不當勞動行為等語，為此請求判決駁回被上訴人在原審之訴。

- 四、參加人於原審陳述意見略謂：(一)在訊電工會成立之前，只要新進被上訴人公司之員工，被上訴人即主動替該員工在其薪資內代扣參加人之會費，並轉交予參加人，而其代扣會費名冊由被上訴人提交大同公司彙整後交參加人。裁決卷中所附名冊抬頭載明「9908（99年8月）代扣大同工會會費名單」，足證被上訴人與參加人間在100年1月19日之前早已存在代扣會費之慣例，且該名冊載有到職日期，均是在100年1月19日以前即進入被上訴人之員工。但在100年1月19日之後，因訊電工會之成立，被上訴人藉詞全面停止代扣參加人會費。嗣因參加人一再溝通，被上訴人始恢復代扣100年1月19日之前部分會員之會費，故本件所爭執者，均是在100年1月19日以前即進入被上訴人之員工，被上訴人尚未恢復代扣參加人會費者，並無100年1月19日以後始進入被上訴人公司之員工，則依本次發回判決理由，此部分不論章程明示強制入會或會員默示繳交會費，均已具有參加人會員資格無疑。(二)會員繳交工會會費是會員對工會之義務，新工會法第28條第3項規定，雇主應自會員工資中代工會扣取會員之會費，是法律規定雇主提供給工會的便宜措施，但會員是否具有工會會員

身分，而有繳交會費之義務，仍是會員與工會之間的權利義務關係，與雇主無關，且也不是雇主可以得知及介入，故如果與工會合同行為無關之第三人雇主可以形式上甚至實質上審查代扣會費之名單，不但不符合法律關係，且有礙工會自主化原則。更何況，工會之任務是為改善勞工生活而促進雇主提升員工之勞動條件，兩者實際上有對立關係，故如賦予雇主可以審查工會會員名單，則是使與工會對立之雇主可以利用審查工會會員名單之機會，遂行其不當勞動行為之意圖，此舉顯然有違新工會法第28條第3項提供給工會便利措施之美意，反而讓雇主可以利用機會以審查名單的藉口，進行不當勞動行為之行為（本案件之行為，藉口不進行代扣參加人會費，以達到削弱參加人工會的目的），絕不是立法者之本意。所以原裁決理由第8頁第3點以：「且基於工會會務自主化之原則，相對人無審查申請人會員名單之權利…。」已針對工會自主運作的實際情形，作出適法認定。(三)參加人章程是參加人會員依結社行為，基於私法自治而規定出會的程序，依照司法院釋字第728號解釋，自應予以尊重。如果會員認為參加人出會規定有所不妥，基於工會會務自主化原則，為工會內部自治事項，其等得提出修改章程等規定加以處理。即為避免雇主介入支配工會運作而生不當勞動行為之嫌，雇主自應保持中立立場，應由會員循工會內部程序（如修改章程）或司法途徑解決，與被上訴人無涉。蓋依參加人章程之規定，該等會員在訊電工會成立前即為參加人之會員，其依章程規定即負有繳交會費之義務，被上訴人即應代扣會費。被上訴人對於代扣參加人工會之事，擅自函詢不相干的訊電工會，嗣並以訊電工會擅自對參加人會員調查的結果，作為代扣參加人工會會費的依據，顯然在同轄區之複數工會間沒有保持雇主之中立義務，而獨厚訊電工會，造成壓抑參加人的情形。(四)訊電工會自行對會員調查的意願書：被上訴人在更一審103年6月17日準備程序自承：「（法官：不同意的名單有無寄給參加人？）原告訴訟代理人：當時這個部分確實沒有。…。」而被上訴人在101年裁決時，也沒有這些不同意的意願書，只有訊電工會的函文，此由本院判決書指出：「然意願書似未附卷」即是因為當時被上訴人手上也沒有這些不同意的意願書。嗣後在本件更一審時，被上訴人始提出772份意願書。此772份意願書，既是在本件更一審時被上訴人才看到這些意願書，顯見在參加人函請被上訴人代扣會費（101年7月17日）及之後裁決決定作成時，被上訴人、參加人及裁決委員等都沒有這些772份不同意意願書，則這些意願書的效力為何，本件原裁決決定自不必加以斟酌，裁決理由未就這些意願書的私法上效力表示意見，亦無不當與違法之處。且依101年勞裁字第70號裁決調查結果，該等聲明書之簽署是由被上訴人不當勞動行為介入之結果，對於參加人即不應生任何法律上之效力。蓋勞委會101年勞裁字第7

0號裁決決定理由認為，相對人（即本件被上訴人）於此代扣會費爭議之際，其代表雇主行使管理權之人竟二度提供退會聲明書予申請人（即本件參加人）工會會員並要求簽署，核其行為，顯有壓抑申請人工會之不當勞動行為之認識及動機。該另案裁決被上訴人並沒有進行後續的救濟程序而告確定。倘若在本件卻認定被上訴人可以不代扣參加人會費的理由，是因為簽署這些聲明書，不但違反工會法第35條第1項規定，且與101年勞裁字70號裁決決定的意旨，完全不同，更是推翻不當勞動行為裁決制度設立的苦心等語。

- 五、原判決撤銷原裁決決定，其理由略以：（一）按新工會法第28條第3項既規定：「企業工會經會員同意，雇主應自該勞工加入工會為會員之日起，自其工資中代扣工會會費，轉交該工會。」雇主對於工會所提供要求代扣會費之名單，自有從形式上審查其是否為工會會員之義務，此從請求代扣會費的角度觀察，則為審查權限。於此範圍內自不構成「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」之行為。（二）參加人以被上訴人行為構成工會法第35條第1項第5款不當勞動行為，申請裁決：「1.相對人（即被上訴人）應自101年7月份起，依據申請人（即參加人）提供100年4月30日前入會但被相對人停止代扣會費仍在職之會員名冊，按月恢復代扣申請人每月經常會費94元，及將代扣之會費交付予申請人。2.相對人不對申請人工會組織、活動有其他不當影響、妨礙或限制之行為。」惟查，被上訴人自89年成立後至99年12月止，均為其員工代扣參加人會員會費並交予參加人，員工並無異議，亦為被上訴人所不爭執，固堪認該段期間已繳納會費之員工，對於參加人依章程將其視為當然會員，默示予以同意。惟被上訴人所屬員工既於100年1月19日另成立訊電工會，自此參加人及訊電工會即併存於被上訴人之內。縱參加人章程自始即採強制入會原則，於100年1月19日訊電工會成立後，被上訴人之員工有選擇加入參加人或訊電工會之自由，上開強制入會規定已牴觸兩公約關於結社自由之規定（100年5月1日後亦牴觸新工會法之立法意旨），難以承認其效力。故對於100年1月19日以後始進入被上訴人公司之員工而言，自無從認其當然成為參加人之會員，是上訴人之不當勞動行為裁決委員會本應實質審查系爭100年4月30日前入會會員名冊中有無於100年1月19日以後始進入被上訴人公司之員工，其裁決主文亦不得泛稱繼續代扣「100年4月30日前加入參加人工會之會員」會費。惟原裁決決定主文第1、2項確認被上訴人拒絕參加人請求應自101年7月起恢復代扣被停止之會員會費，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為，並命被上訴人應自收受該裁決決定書之日起30日內，自101年7月份起每月繼續代扣100年4月30日前加入參加人工會之會員會費（依在職會員人數計，每人每月94元），並將代扣之參加人會員會費交付參加人。其裁決理由對於新工會法第28條第3項

規定所持雇主不得形式審查之見解，自屬有誤。又從其裁決理由顯見其對於被上訴人與參加人就100年4月30日前加入其工會之會員身分爭議並未實質審查，理由中亦未說明系爭所謂100年4月30日以前入會會員名冊中有無於100年1月19日以後才進入被上訴人公司的員工，原裁決決定逕以100年4月30日前加入參加人工會之會員為代扣範圍，欠缺實質審查之事實基礎，於法未合。參加人雖稱其提供100年4月30日前入會會員名冊並未包括100年1月19日訊電工會成立後，始進入被上訴人公司之員工等語，則原裁決決定主文命被上訴人自101年7月份起每月繼續代扣「100年4月30日前加入參加人工會之會員」會費，即與參加人實際請求代扣之範圍不相符。(三)又被上訴人772位員工分別於101年7月23日至8月8日之間署名表示不願意參加參加人工會為會員，亦不同意雇主（即被上訴人）自其工資中代扣參加人工會會費等語，其為個人明確退出參加人工會及不同意被上訴人代扣參加人工會會費之書面意思表示，並非只是訊電工會單方面之意願調查。則該不同意名單及意願書所生效力如何，攸關出具該意願書者是否仍有向參加人繳納會費之義務，及被上訴人拒絕參加人請求自101年7月份起恢復代扣被停止之會員會費，是否構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為，上訴人之不當勞動行為裁決委員會自有加以審究之必要。然該裁決委員會未依職權加以調閱釐清，遽認被上訴人構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為，其判斷過程及結論已屬恣意，於法不合。上訴人及參加人主張該訊電工會101年8月16日函中所提不同意之意願書，不具法律上效力，且未送達參加人，裁決委員會自無再進一步探究其內容及效力之必要云云，依前所論，自非可採。另上訴人101年勞裁字第70號裁決內容亦係調查證人曹添棋所陳101年7月2日簽署退會聲明書之經過為基礎，足見其係針對相證22中編號41至53聲明書所為之認定，並未認定編號1至39聲明書之簽署是由被上訴人不當勞動行為介入所致。至參加人曾於100年1月21日、2月17日、2月23日及5月3日以電子郵件方式檢送公開信、參加其工會意願書等資料，請被上訴人之員工自主選擇加入其工會或訊電工會，則被上訴人所屬員工於收到該通知後，如自主選擇加入訊電工會，而不依參加人提供的意願書填寫加入參加人工會者，是否即表明不繼續參加參加人工會，或只是單純之沉默，裁決委員會對此亦未依職權加以調查釐清，容有未洽。(四)原裁決決定主文第1、2項，既有違誤，則其主文第3項逕命被上訴人應自收受該裁決決定書之日起，不得再為對參加人停止代扣會員會費之不當影響、妨礙或限制工會組織或活動之不當勞動行為部分，亦失所附麗，自無從維持。又原裁決決定主文第4項另命被上訴人應自收受該裁決決定書之日起6個月內，按月於發薪日起30日內向上訴人陳報當月代扣會費之情形部分，經查工會法、勞資爭議處理法及相關法令

，均無課予雇主此種陳報義務之規定，上訴人亦自承該陳報義務並無法令依據，足認其為增加法律所無之限制，且因工會法第45條第3項規定，於被上訴人未依裁決決定書所定期限為一定之行為或不行為者，即生遭行政裁罰之不利結果，其顯與法律保留原則有違，自非適法等語。

- 六、上訴意旨略謂：(一)按工會法第28條第3項規定，雇主代扣會費之義務為工會法所創設，自該法100年5月1日施行日起，只要經「會員同意」雇主已生代扣會費之義務，且基於工會會務自主化之原則，有關工會會員出會、入會問題與工會如產生爭議，為避免雇主介入支配工會運作而生不當勞動行為之嫌，雇主自應保持中立之立場，雇主並無審查工會會員名單之權利。前次發回判決及本次發回判決均肯認被上訴人自89年成立後至99年12月止，為其員工代扣參加人會員會費並交予參加人，員工並無異議，堪認該段期間已繳納會費之員工，對於參加人依章程將其視為當然會員，默示同意。故於本案之情形，會員既已因長久以來之代扣會費慣例具有默示同意之效果，此即符合工會法代扣會費之要件，則原審判決逾越工會法第28條第3項之文義，進而認定雇主於工會要求代扣會費時，就會員名單具有形式審查權，此顯有法規適用不當之違誤。(二)依司法實務即本院102年度判字第748號判決既肯定裁決委員會係為獨立之專家委員會，裁決委員會依日本多數勞動法學者之意見，於認定本件被上訴人是否構成不當勞動行為時，依其專業判斷，僅就身為雇主之被上訴人其主觀之不當勞動行為之意圖及認識進行審查，而認定被上訴人之行為已足該當構成不當勞動行為，不論是否就代扣會員名單為實質審查，此均不影響被上訴人業已構成不當勞動行為之認定，是以，裁決委員會實無須再就該代扣會員名單一一比對而進行實質之審查。又，裁決委員會以被上訴人對於拒絕恢復停止代扣之會員會費，當有導致參加人工會財務困難及不利勞資和諧發展之認識，故被上訴人以參加人工會無法提出987名會員之入會申請書為由拒絕代扣會費，其行為已即足以認定被上訴人確有構成弱化工會之不當勞動行為之情事。乃裁決委員會為獨立專家委員會，其依判斷餘地所作出之裁決，基於其不可替代性、專業性及法律授權之專屬性，應採取較低之審查密度，而原審判決未審究雇主不當勞動行為構成之意欲認識，徒就代扣會費名單之形成為高度審查，顯已違反法律授權之判斷餘地空間，而有違法之虞。(三)101年8月16日被上訴人所轉知訊電工會之函文說明三、述及「依本會會員親自簽署意願書（如附件）統計結果，同意205人、不同意772人、已離職251人，共1228人（如附件代扣工會會費名冊）」，惟於被上訴人轉知該函文之內容時，並未將意願書交付予參加人，此有參加人代理人白正憲於101年10月18日調查程序中之陳述及被上訴人代理人李瑞敏律師之陳述可參。故於本件裁決審理時，該772份意願書之意思表

示既未到達被上訴人亦未到達參加人工會，而無由變動任何法律關係，即不足生會員退會之效力。又於本件裁決審理時，裁決程序之當事人（即被上訴人與參加人工會）均無772份意願書之資料，被上訴人遲至更一審審理時始提出，則裁決委員會如何可以在裁決時，對於兩造所無之資料進一步調閱與釐清，而原審判決竟以裁決時不曾出現之772份意願書證據資料，課予裁決委員會調查之義務，原審判決明顯有違論理法則。(四)依上訴人101年勞裁字第70號裁決決定之審理過程，裁決委員會於調查時，除傳喚曹添棋外，另亦調查陳豐榮及宋欽煌之證述，前開裁決決定係綜合3位證人之證述，而認定被上訴人所提出相證22之聲明書係因被上訴人不當勞動行為介入所作成，原審判決竟未具理由，亦誤認101年勞裁字第70號裁決決定僅針對相證22編號41至53聲明書所為認定，未認定編號1至39聲明書之簽署是由被上訴人不當勞動行為介入所致云云，其顯有判決理由不備之違法。(五)參加人曾以電子郵件檢送公開信、參加其工會意願書等予會員，依被上訴人母公司桃園三廠與參加人工會間代扣會費爭議，其與本件被上訴人與參加人間之爭議相同，臺北高等行政法院102年度訴字第832號判決業已認定，前開參加人所寄發予會員之意願書，其至多僅是參加人為向雇主說明已填寫意願書之人，確實具有參加人會員身分之宣示作用，並難認係會員身分之變動證明，該案件之上級審（本院104年度判字第440號判決）亦採相同之認定。故此，該意願書至多僅有宣示之作用，此係基於裁決委員會對於本件雇主是否構成不當勞動行為要素所應調查範圍之專業判斷，原審判決認裁決委員會對此未依職權加以調查云云，未給予身為獨立專業之裁決委員會裁量餘地之判斷空間尊重，此顯有僭越裁決委員會專業判斷之違法。(六)縱認被上訴人依工資全額給付之原則得審查代扣會員名單，惟被上訴人對於代扣會費會員名單之審查，應基於其獨立之判斷為之。被上訴人於101年6月29日接獲參加人恢復代扣會員會費之請求時，竟直接將參加人所有會員名單直接轉予有競爭關係之訊電工會，甚者，在訊電工會單方以101年8月16日函文回覆被上訴人，參加人所提供之名單中之會員不同意者多達772人、僅有205人同意時，被上訴人更單方採取訊電工會之說法，而未依參加人之請求代扣會費。依法院實務意見即臺北高等行政法院101年度訴字第1264號判決，肯認在存有複數工會時雇主有維持中立義務之意見下，被上訴人之所為實已有明顯偏頗之虞。蓋以，被上訴人對於參加人依據行政院勞工委員會100年勞裁字第1號裁決決定之內容，提出恢復代扣會費之請求時，第一時間竟是質疑參加人所提出之名單，並將參加人之會員名單轉交予訊電工會。惟被上訴人對於訊電工會之回覆函文未附有任何之書證，竟未提出任何之質疑而直接採信並轉達予參加人。兩相比較之下可知，被上訴人之行為已無端製造參加人及訊電

工會之對立，並造成弱化參加人工會之結果，此已構成雇主因行使支配介入之權利而有不當勞動行為之情事。縱裁決委員會未就代扣會費名單進行實質審查（僅為假設），然其僅應影響原裁決決定主文第1項及第2項涉有就代扣會員名單範圍認定之部分。原裁決決定主文第3項係裁決委員會依勞資爭議處理法第51條第2項規定之授權，而命被上訴人不得再為不當勞動行為。原審判決竟未予區分，逕以原裁決決定第1、2項主文有違誤，然未具理由說明為何被上訴人違反雇主中立義務之第3項主文無從維持？此顯有判決未具理由之當然違法。(b)依勞資爭議處理法第51條裁決救濟程序之規定可知，裁決委員會對於基於工會法第35條第1項之裁決申請，其於作成處分時得令當事人為一定行為或不行為之處分。又，本院104年度判字第440號判決認「…依勞資爭議處理法第51條第2項得令當事人為一定之行為或不行為，應認其就如何作成適切裁決救濟命令之方式，有廣泛裁量權，…」且勞資爭議處理法第51條規定並未就裁決委員會應如何進行一定行為或不行為處分為特別限制或禁止，此係勞資爭議處理法授權予裁決委員會之裁量空間。故此，裁決委員會係依勞資爭議處理法第51條第2項母法授權之規定，而於原裁決決定第4項主文中，課予被上訴人應為陳報之義務，此並無違法律保留原則。原審判決未審究勞資爭議處理法第51條第2項之授權依據，逕認原裁決決定第4項主文係增加法律所無之限制，顯有不適用法規之違法等語，為此請求判決廢棄原判決，被上訴人第一審之訴駁回或發回臺北高等行政法院。

七、本院查：

(一)99年6月23日修正公布（100年5月1日施行）工會法第6條第1項第1款規定：「工會組織類型如下，但教師僅得組織及加入第二款及第三款之工會：一、企業工會：結合同一廠場、同一事業單位、依公司法所定具有控制與從屬關係之企業，或依金融控股公司法所定金融控股公司與子公司內之勞工，所組織之工會。」第28條規定：「（第1項）工會經費來源如下：一、入會費。二、經常會費。…八、其他收入。…（第3項）企業工會經會員同意，雇主應自該勞工加入工會為會員之日起，自其工資中代扣工會會費，轉交該工會。」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。」第45條第3項規定：「雇主或代表雇主行使管理權之人違反第35條第1項第2款或第5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6萬元以上30萬元以下罰鍰，並得令其限期改正；屆期未改正者，得按次連續處罰。」又按98年7月1日修正公布（100年5月1日施行）勞資爭議處理法第51條規定：「（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。(第3項)不服第一項不受理決定者，得於決定書送達之次日起三十日內繕具訴願書，經由中央主管機關向行政院提起訴願。(第4項)對於第1項及第2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。」

- (二)次按工會法於99年6月23日修正公布前(舊工會法)，原在第6條規定：「(第1項)同一區域或同一廠場，年滿二十歲之同一產業工人，或同區域同一職業之工人，人數在三十人以上時，應依法組織產業工會或職業工會。(第2項)同一產業內由各部分不同職業之工人所組織者為產業工會。聯合同一職業工人所組織者為職業工會。產業工會、職業工會之種類，由中央主管機關定之。」並於第8條規定：「凡同一區域或同一廠場內之產業工人，或同一區域之職業工人，以設立一個工會為限。但同一區域內之同一產業工人，不足第六條規定之人數時，得合併組織之。」因此，同一產業內不能有兩個以上工會併存；且由於同法第12條規定：「凡在工會組織區域內，年滿十六歲之男女工人，均有加入其所從事產業或職業工會為會員之權利與義務。但已加入產業工會者，得不加入職業工會。」及同法施行細則第13條規定：「工人拒絕加入工會時，經勸告、警告，仍不接受者，得由工會依章程規定或會員大會(會員代表大會)決議予以一定期間內之停業。被停業人於接受加入工會後，得隨時復業。」勞工並無選擇加入或不加入其所屬同一產業工人所組織唯一產業工會之自由，故於勞工所屬同一產業僅存在一個產業工會時，該產業工會於章程規定強制入會原則，包括規定「勞工於到職後即具有會員資格，並承擔權利義務」，尚難調與舊工會法之立法意旨有違。迨99年6月23日修正公布工會法全文(除第38條定自99年12月25日施行外，其餘條文定自100年5月1日施行，即新工會法)，其中第9條第1項雖規定：「依本法第6條第1項所組織之各企業工會，以組織一個為限」，依據其立法說明其目的在於「為免多元化之結果，造成企業勞資關係複雜化，並避免影響企業內勞工團結」，然因工會法第6條第1項第1款規定企業工會之組織型態，包括結合同一廠場、同一事業單位、依公司法所定具有控制與從屬關係之企業或依金融控股公司法所定金融控股公司與子公司內的勞工所組織之工會，故雖然同一廠場、同一事業單位、同一具有控制與從屬關係之企業，或同一金融控股公司與子公司內勞工所組織的工會各僅有一個，但從整體企業來看，在同一公司或關係企業內仍可能有兩個以上企業工會併存(重疊)。又新工會法第7條僅規定，依同法第6條第1項第1款組織之企業工會，其勞工應加入工會，並未要求其加入同一公司內或關係企業存在的每個企業工會，且其立法意旨在鼓勵勞工應加入工會，以促進企業工會之團結力，使協商對象明確

，可充分保障勞工權益並穩定勞資關係，縱使勞工不願意加入，該法亦無罰則，係屬訓示性規定；參照工會法第4條第1項規定：「勞工均有組織及加入工會之權利」勞工之團結權應予尊重，其是否加入及組織工會係屬勞工自我權利之主張，工會自不宜於章程中規定，勞工除退休、離職外不得出會，以符合憲法保障人民集會結社自由之權利（參考上訴人103年9月18日勞動關1字第1030023805號函釋意旨）。況依我國於98年4月22日公布（定自98年12月10日施行）之公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約施行法第2條規定：「兩公約所揭示保障人權之規定，具有國內法律之效力。」其中公民與政治權利國際公約第22條第1項規定：「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。」經濟社會文化權利國際公約第8條第1項第1款前段亦規定：「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，僅受關係組織規章之限制。」則於同一公司或關係企業內有兩個以上企業工會併存時，勞工即有選擇參加或退出哪一個企業工會之自由，此時，如果某企業工會於章程規定強制入會原則，甚至規定「勞工於到職後即具有會員資格，並承擔權利義務」均違反新工會法之立法意旨和兩公約關於結社自由之規定，而難以承認其效力。

(三)原判決以前揭理由，認原裁決決定主文第1至4項，於法尚有未合，被上訴人訴請撤銷，為有理由，應予准許，並囑由上訴人（不當勞動行為裁決委員會），另行作成適法之決定。經核其中撤銷原裁決決定主文第1至3項部分，認事用法並無不合，其餘撤銷原裁決決定主文第4項部分，結論於法亦無不合。

(四)上訴意旨雖再以前詞爭執，惟按行政法院對於不確定法律概念，以審查為原則，僅於具有高度屬人性之評定（如國家考試評分、學生之品行考核、學業評量、教師升等前之學術能力評量等）、高度科技性之判斷（如與環保、醫藥、電機有關之風險效率預估或價值取舍）、計畫性政策之決定及獨立專家委員會之判斷，基於尊重其不可替代性、專業性及法律授權之專屬性，承認行政機關就此等事項之決定，有判斷餘地，而對其判斷採取較低之審查密度，故於行政機關之判斷有恣意濫用、消極怠惰及其他違法情事時，仍得予以撤銷或變更，其可資審查之情形包括：1.行政機關所為之判斷，是否出於錯誤之事實認定或不完全之資訊。2.法律概念涉及事實關係時，其涵攝有無明顯錯誤。3.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。4.行政機關之判斷，是否有違一般公認之價值判斷標準。5.行政機關之判斷，是否出於與事物無關之考量，亦即違反不當連結之禁止。6.行政機關之判斷，是否違反法定之正當程序。7.作成判斷之行政機關，其組織是否合法且有判斷之權限。8.行政機關

之判斷，是否違反相關法治國家應遵守之原理原則，如平等原則、公益原則等（司法院釋字第382號、第462號、第553號解釋理由，及釋字第319號翁岳生等3位大法官所提不同意見書參照）。而依勞資爭議處理法第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七人至十五人，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，任期二年，並由委員互推一人為主任裁決委員。（第3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及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。」第46條規定：「（第1項）裁決委員會應有三分之二以上委員出席，並經出席委員二分之一以上同意，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：「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。裁決委員會作成裁決決定後，中央主管機關應於二十日內將裁決決定書送達當事人。」及不當勞動行為裁決辦法（依勞資爭議處理法第43條第3項授權訂定）第3條規定：「具備下列資格之一且熟悉勞工法令、勞資關係事務者，中央主管機關得遴聘為裁決委員：一、曾任或現任法官、檢察官、律師及其他依法具有專門執業及技術執業資格人員五年以上。二、曾任或現任教育部認可之大專校院法律、勞工、社會科學助理教授以上之教師五年以上。三、有其他經歷足資證明熟悉勞工法令、勞資關係事務。」第12條規定：「裁決委員會應公正進行裁決事件之調查、詢問及裁決決定等事項。」堪認被上訴人依法所組成之不當勞動行為裁決委員會，係基於其熟悉勞工法令、勞資關係事務之專業，獨立公正行使職權，不受任何干涉，當事人不服其依勞資爭議處理法第51條第1項、第2項所為處分或決定，僅能依同條第3項、第4項規定提起訴願或行政訴訟，以資救濟。

- (五)又新工會法第28條第3項規定：「企業工會經會員同意，雇主應自該勞工加入工會為會員之日起，自其工資中代扣工會會費，轉交該工會。」此雖為勞動基準法第22條第2項工資全額給付原則之例外規定，但由於勞動基準法第79條第1項第1款同時規定有違反同法第22條第2項工資全額給付原則者，處新臺幣2萬元以上30萬元以下罰鍰，且基於行政罰法第7條第1項所揭示的「違反行政法上義務之行為非出於故意或過失者，不予處罰」原則，若發生不是工會會員或未經其同意卻遭雇主代扣會費之情事，而雇主有應注意，並能注意，

而不注意，或對於構成違規之事實，雖預見其能發生而確信其不發生之情形，即應受勞動基準法第79條第1項第1款規定的處罰；反之，如果是工會會員且已經其同意代扣會費者，雇主卻未予以代扣，則有不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之虞。因此，雇主對於工會所提供要求代扣會費之名單，有從形式上審查其是否為工會會員以及是否經該會員同意之義務（從請求代扣會費的角度觀察，則為審查權限）；至於其員工與工會之間對該員工是否已加入工會、是否已退出該工會或是否同意自其工資中代扣工會會費存有爭議，固非雇主所應或所能審查，然如果雇主因此項爭議而停止自工資中代扣工會會費，工會主張其行為構成「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」，向中央主管機關即上訴人申請裁決時，由於員工是否具有工會會員身分以及是否同意自其工資中代扣工會會費，攸關雇主是否有代扣會費義務，及其停止代扣是否構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為，上訴人所組成之裁決委員會即應將此項爭議一併予以實質審查及判斷，始符法律授權成立獨立專家委員會裁決不當勞動行為爭議之旨，如其判斷過程或結論有恣意濫用、消極怠惰及其他違法情事時，依前述說明，行政法院即得予以撤銷或變更。

- (六)原判決論明：被上訴人自89年成立後至99年12月止，均為其員工代扣參加人會員會費並交予參加人，員工並無異議，亦為被上訴人所不爭執，固堪認該段期間已繳納會費之員工，對於參加人依章程將其視為當然會員，默示予以同意。惟被上訴人所屬員工既於100年1月19日另成立訊電工會，有101年6月核發之工會登記證書可稽，自此參加人及訊電工會即併存於被上訴人之內。縱參加人章程自始即採強制入會原則，並規定「應加入本會之勞工，到職後即具有會員資格，並承擔權利義務」，於100年1月19日訊電工會成立後，被上訴人之員工有選擇加入參加人或訊電工會之自由，上開強制入會規定已牴觸兩公約關於結社自由之規定（100年5月1日後亦牴觸新工會法之立法意旨），難以承認其效力。故對於100年1月19日以後始進入被上訴人公司之員工而言，自無從認其當然成為參加人之會員，且其並無長期無異議被代扣會費之情形，亦無從逕認已默示加入參加入工會，則除其已有加入參加人會員之意思表示外，自不能認其係於100年4月30日前加入參加入工會之會員。是上訴人之不當勞動行為裁決委員會本應實質審查系爭100年4月30日前入會會員名冊中有無於100年1月19日以後始進入被上訴人公司之員工？參加人是否依其章程之強制入會原則，無分100年1月19日前後，即將被上訴人員工自到職日起一律視為會員而編入名冊？如果有，即應先予剔除，始能命被上訴人就其餘會員代扣會費；如果沒有，其裁決主文亦不得泛稱繼續代扣「100年4月30日前加入參加入工會之會員」會費。惟原裁決決定主文第1、2項

確認被上訴人拒絕參加人請求應自101年7月起恢復代扣被停止之會員會費，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為，並命被上訴人應自收受該裁決決定書之日起30日內，自101年7月份起每月繼續代扣100年4月30日前加入參加人工會之會員會費（依在職會員人數計，每人每月94元），並將代扣之參加人會員會費交付參加人。其裁決理由稱：「縱會員於入、出會問題上與工會產生爭議，為避免雇主介入支配工會運作而生不當勞動行為之嫌，雇主自應保持中立立場。爰此，相對人（即被上訴人）於代扣會費時，無審查申請人（即參加人）會員名單之權利，就申請人所提代扣會費之會員名單亦不負查證之義務，相對人不得以申請人未舉證會員人數或未提供會員代扣同意書而拒絕代扣會費。」對於新工會法第28條第3項規定所持雇主不得形式審查之見解，揆諸前揭說明，自屬有誤；其裁決理由又稱：「縱訊電工會事後調查僅205人具加入申請人（即參加人）工會之意願，該調查亦不影響申請人會員之資格及人數，相對人（即被上訴人）無從據此免除代扣會費之義務，相對人據此拒絕為申請人代扣987名（應再扣除離職及加計新進人數）會員之會費，顯屬不當。」顯見其對於被上訴人與參加人就100年4月30日前加入其工會之會員身分爭議並未實質審查，理由中亦未說明何以100年4月30日前加入參加人工會之會員作為代扣會費之範圍，及系爭所謂100年4月30日以前入會會員名冊中有無於100年1月19日以後才進入被上訴人公司的員工，足見原裁決決定逕以100年4月30日前加入參加人工會之會員為代扣範圍，欠缺實質審查之事實基礎，於法未合等語。亦即肯認被上訴人依新工會法第28條第3項規定，對於參加人所提供要求代扣工會會費之名冊，就其人是否為會員、有無同意自其工資中代扣會費，具有形式審查的權限與義務（即權責）。並論斷被上訴人之員工與參加人（工會）之間對該員工是否已加入工會、是否已退出該工會或是否同意自其工資中代扣工會會費存有爭議，固非被上訴人所應或所能審查，然如果被上訴人因此項爭議而停止自工資中代扣工會會費，參加人主張其行為構成「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」，向中央主管機關即上訴人申請裁決時，由於員工是否具有工會會員身分以及是否同意自其工資中代扣工會會費，攸關被上訴人是否有代扣會費義務，及其停止代扣是否構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為，上訴人所組成之裁決委員會即應將此項爭議一併予以實質審查及判斷，卻怠於實質審查，在欠缺事實基礎下，逕命被上訴人應自收受該裁決決定書之日起30日內，自101年7月份起每月繼續代扣100年4月30日前加入參加人工會之會員會費（依在職會員人數計，每人每月94元），並將代扣之參加人會員會費交付參加人，有違法律授權成立獨立專家委員會裁決不當勞動行為爭議之旨。揆諸前開規定及說明，原判決前開論斷於法並無

不合，亦未逾越對於法理上所謂判斷餘地的審查範圍。上訴意旨主張雇主全無審查工會會員名單之權利，原判決未審究雇主不當勞動行為構成之意欲認識，徒就代扣會費名單之形成為高度審查，已違反法律授權之判斷餘地空間云云，委不足採。

(七)再按「行政行為之內容應明確。」行政程序法第5條定有明文。如果行政處分的內容係令相對人為一定行為或不行為，且對於違反者，依法應處以行政罰時，其內容尤須具體明確。揆諸工會法第45條第3項規定：「雇主或代表雇主行使管理權之人違反第35條第1項第2款或第5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6萬元以上30萬元以下罰鍰，並得令其限期改正；屆期未改正者，得按次連續處罰。」而原裁決決定既認定被上訴人拒絕參加人請求應自101年7月起恢復代扣被停止之會員會費構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為，則對於被上訴人應如何恢復代扣被停止之會員會費，即應予以具體明確的指示，然其主文第2項卻泛稱「相對人應自收受該裁決決定書之日起30日內，自101年7月份起每月繼續代扣100年4月30日前加入申請人工會之會員會費（依在職會員人數計，每人每月94元），並將代扣之申請人會員會費交付申請人」，其中所謂「100年4月30日前加入申請人工會之會員」，是否要求相對人即被上訴人自行確認有那些人於100年4月30日前加入申請人即本件參加人工會且仍在職者？其所謂「加入申請人工會」係依何種標準（參加人章程規定之強制入會原則、新工會法和兩公約關於結社自由之規定，或於100年1月19日訊電工會成立後採自由意願，之前採強制入會）？或依參加人101年7月17日函提供100年4月30日前入會會員名冊，所稱扣除已代扣、退休或離職者後，尚有987人應恢復代扣者？或係指訊電工會101年8月16日函覆被上訴人所謂不同意參加參加人工會者772人，應恢復代扣？尚有未明，被上訴人恐無所適從，則將來如何認定被上訴人未依原裁決決定書所定期限為一定之行為，而處以6萬元以上30萬元以下罰鍰？就此而言，原裁決決定於法亦有未合而構成撤銷之理由。

(八)復按工會法第45條第1項規定：「雇主或代表雇主行使管理權之人違反第35條第1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3萬元以上15萬元以下罰鍰。」參照勞資爭議處理法第51條之立法理由：「雇主違反工會法第35條第1項及團體協約法第6條所為之不當勞動行為，原則除得由中央主管機關課予罰鍰外，並得由裁決委員會為救濟命令課予雇主一定行為或不行為之義務，如雇主不遵守救濟命令，中央主管機關仍可予以處罰。針對此種非涉及私權之爭議所為之處分，性質上雖屬行政處分，惟鑑於不當勞動行為爭議之處理有其專業及迅速性考量，原則上仍依

處理涉及私權紛爭之不當勞動行為裁決機制處理，爰於第一項規定，非涉及私權爭執不當勞動行為應準用之條文。」可知雇主或代表雇主行使管理權之人必須確有違反工會法第35條第1項或團體協約法第6條規定之行為者，裁決委員會始得於確認其不當勞動行為時，一併依勞資爭議處理法第51條第2項規定為救濟命令課予雇主一定行為或不行為之義務。本件訊電工會以101年8月16日函覆被上訴人，謂經其請會員親自簽署意願書，統計結果同意參加參加人工會者為205人，不同意者772人，已離職者251人，共1,228人，並附意願書等語（原裁決卷第7頁）。經查該意願書當時固未隨函檢送，然被上訴人於更一審程序中既提出更原證9號之772份意願書影本，其上載明772位員工分別於101年7月23日至8月8日之間署名表示不願意參加本件參加人工會為會員，亦不同意雇主（即被上訴人）自其工資中代扣工會會費轉交參加人等語，縱使該772份意願書未送達參加人而未發生退會效力，惟渠等已表示不同意自其工資中代扣工會會費，則被上訴人基於其形式審查權責，不為代扣此部分會費，尚非無據，而裁決委員會於審查時已知該101年8月16日函意旨，卻未依職權調閱該等意願書以釐清事實，遽認被上訴人拒絕參加人請求自101年7月起恢復代扣被停止之會員會費，全部構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為，及命被上訴人自101年7月份起每月繼續代扣100年4月30日前加入參加人工會之會員（包括該772位員工）會費，自嫌速斷。又被上訴人於本件裁決程序答辯時（101年11月1日）提出相證22（編號1電子郵件、編號2至53聲明書），其上載明被上訴人員工分別於101年4月24日至7月2日之間署名退出參加人工會（參裁決卷第133頁、第153頁至165頁，其中編號1電子郵件更是直接寄給參加人），且參加人於101年11月15日行政準備書(三)狀第4頁及同年12月7日詢問會議時並已自認其已藉由被上訴人轉交編號1至39聲明書，至於其餘編號之聲明書則稱不知情(見裁決卷第216頁、第232頁)，此為本件裁決程序調查確認之事實。足見至少有39位被上訴人所屬員工（發出編號1電子郵件、提出編號2至39聲明書者）之退會聲明已達到參加人，顯難否認其已發生退會效力。然裁決委員會作成決定時未查明其退會生效日期，核實剔除該39位員工，逕認被上訴人拒絕參加人請求自101年7月起恢復代扣被停止之會員會費，全部構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為，及命被上訴人自101年7月份起每月繼續代扣100年4月30日前加入參加人工會之會員（至少包括該39位員工）會費，容有未洽，亦構成撤銷之理由。且原判決針對參加人主張依上訴人101年勞裁字第70號不當勞動行為裁決決定書（原審卷2第25至30頁）所載，上開相證22聲明書之簽署是由被上訴人不當勞動行為介入的結果，對於參加人即不應生任何法律上之效力云云，已論明：上訴人101年勞裁字第70號裁決決定書主

文第1項為「確認相對人（即本件被上訴人）主管101年7月2日要求申請人工會（即參加人）會員簽署退會聲明書，構成工會法第35條第1項第5款『不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動』之不當勞動行為。」內容亦係調查證人曹添棋所陳101年7月2日簽署退會聲明書之經過為基礎，足見其係針對相證22中編號41至53聲明書所為之認定，並未認定上開編號1至39聲明書之簽署是由被上訴人不當勞動行為介入所致，應認參加人之主張，並非可採等語，稽諸上開編號1電子郵件發送日期為101年4月24日、編號2至39聲明書簽署日期係101年5月8日至6月26日之間，編號41至53聲明書簽署日期均為101年7月2日，堪認原判決之論斷信而有徵。上訴意旨猶爭執原判決誤認101年勞裁字第70號裁決決定僅針對相證22編號41至53聲明書所為認定，未認定編號1至39聲明書之簽署是由被上訴人不當勞動行為介入所致，有判決理由不備之違法云云，自不足採。

(九)由上可知，參加人以101年7月17日函提供所謂100年4月30日前入會會員名冊，主張扣除已代扣、退休或離職者後，尚有987人應恢復代扣者，於101年12月21日裁決委員會作成決定時是否全部仍屬參加人工會會員，且同意由被上訴人代扣會費，尚屬不明，遑論依參加人101年7月17日函所附名冊之註記，退休及離職者合計31人（原裁決卷第179至208頁），而依訊電工會101年8月16日函所載，已離職者251人，何者為真，亦待釐清。則被上訴人未依參加人請求自101年7月起恢復代扣該987位被停止之會員會費，是否構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為，即有疑義，裁決委員會逕依勞資爭議處理法第51條第2項規定，令被上訴人為如前揭原裁決決定主文第2至4項所示之行為或不行為，揆諸前開規定及說明，自有未洽；且裁決主文第1項確認不當勞動行為之處分既經撤銷，其餘令被上訴人為一定行為或不行為之處分即失所附麗，應一併撤銷。至於本院104年度判字第440號判決謂裁決委員會就如何作成適切裁決救濟命令之方式，有廣泛裁量權等語，係指「其據此闡明申請人為適當請求裁決事項之調整或變更，尚非法所不許」，與本件裁決主文第4項逕命被上訴人按月向中央主管機關陳報當月代扣會費情形不同。何況裁決委員會依勞資爭議處理法第51條第2項為救濟命令，其目的在糾正雇主的不當勞動行為，故令雇主為一定行為或不行為，應以此為限，原裁決主文第4項就此而言，已超出得予糾正的範圍。原判決以違反法律保留原則為由，而撤銷原裁決決定主文第4項，其理由雖與本院上開論述不同，但結論尚無不合，仍應予維持。

(十)綜上所述，原審撤銷原裁決決定主文第1至3項部分，並無判決不適用法規、適用不當、不備理由或理由矛盾等違背法令情形；撤銷原裁決決定主文第4項部分，結論亦無違誤。上訴論旨，仍執前詞，指摘原判決違背法令，求予廢棄，為無

理由，應予駁回。

據上論結，本件上訴為無理由。依行政訴訟法第255條第1項、第98條第1項前段，判決如主文。

中 華 民 國 106 年 4 月 20 日

最高行政法院第三庭

審判長法官 吳 東 都

法官 黃 淑 玲

法官 鄭 小 康

法官 姜 素 娥

法官 林 文 舟

以 上 正 本 證 明 與 原 本 無 異

中 華 民 國 106 年 4 月 21 日

書記官 楊 子 鋒

資料來源：司法院法學資料檢索系統